



PANTHÉON-ASSAS
UNIVERSITÉ
PARIS

BANQUE DES MEMOIRES

Master de droit social
Dirigé par Monsieur le Professeur Jean-François Cesaro et
Monsieur Simon Riancho
2022

Les risques psychosociaux

Mélanie LIM

Sous la direction de Monsieur Simon Riancho



PANTHÉON-ASSAS
UNIVERSITÉ
PARIS

Les risques psychosociaux

Par Mélanie LIM

Sous la direction de Monsieur Simon Riancho

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

Promotion OGLETREE DEAKINS

Année universitaire 2021-2022

REMERCIEMENTS

Je souhaite remercier Messieurs les Professeurs Jean-François Cesaro et Grégoire Duchange pour m'avoir donné la chance d'intégrer la grande famille du DPRT. Je serai à jamais reconnaissante pour les opportunités présentes et futures.

Je tiens également à remercier Monsieur Simon Riancho, mon directeur de mémoire, pour son accompagnement, son écoute et sa patience.

Je souhaite remercier Madeleine pour sa bonne humeur et sa gentillesse, les membres de l'équipe pédagogique pour les enseignements dispensés, les intervenants et intervenantes pour les conseils avisés, et le cabinet Ogletree Deakins pour nous avoir parrainés durant cette année.

Je voudrais également remercier Joël Grangé, pour m'avoir accueilli au sein du cabinet Flichy Grangé, Marielle Zucchello pour sa pédagogie, et toute l'équipe de stagiaires, en particulier Claire et Sixte Henry.

Je tiens à remercier mes chers camarades de classe pour les fous rires, les moments de solidarité et de convivialité. L'année passée n'aurait pas eu la même saveur sans chacun de vous. Une pensée toute particulière s'adresse à Anthony, Félicité, Joséphine, Juliette, Ralph, et Sarah, qui ne sont désormais plus de simples camarades.

À présent, je souhaite remercier Caroline, Daphné, Diane, Éléonore et Lise, mais aussi Clara, Fatima, Kenza et Kristina, pour ces cinq années passées sur les bancs de l'université, et pour les nombreuses autres à venir.

Enfin, un grand merci à mes amis et à mon grand frère, Paul, sans qui la vie n'aurait plus aucun sens. Et surtout, à mes parents pour leur courage, leur sacrifice, leur soutien et leur amour indéfectible. J'ai eu la chance d'entreprendre des études, car il y a plus de trente ans maintenant, alors à la recherche d'une vie meilleure, ils ont décidé de quitter leur pays natal. Ainsi, je continuerai de bâtir, ce qu'ils ont commencé à construire.

SOMMAIRE

REMERCIEMENTS	3
SOMMAIRE.....	4
ABRÉVIATIONS, SIGLES ET ACRONYMES	5
INTRODUCTION	10
Titre I. L'identification des risques psychosociaux.....	37
Chapitre 1. Les risques psychosociaux primaires.....	37
Chapitre 2. Les risques psychosociaux secondaires	112
Titre II. La prévention des risques psychosociaux	136
Chapitre 1. La prévention interne à l'entreprise	136
Chapitre 2. La prévention externe à l'entreprise	191
CONCLUSION	203
BIBLIOGRAPHIE.....	205
ANNEXE.....	211
INDEX.....	216
TABLE DES MATIÈRES.....	221

ABRÉVIATIONS, SIGLES ET ACRONYMES

ACAATA	Allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante
AFP	Agence France-Presse
Al.	Alinéa
Anc.	Ancien
ANACT	Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
ANI	Accord national interprofessionnel
ANSES	Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail
ARACT	Action régionale pour l'amélioration des conditions de travail
Arr.	Arrêté
Art.	Article
ASC	Activités sociales et culturelles
Ass.	Assemblée
Ass. plén.	Assemblée plénière
AT	Accident du travail
BIT	Bureau international du travail
Bull. civ.	Bulletins des arrêts des chambres civiles de la Cour de cassation
C/	Contre
CA	Cour d'appel
CARSAT	Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail
Cass. Crim.	Chambre criminelle de la Cour de cassation
Cass. Soc.	Chambre sociale de la Cour de cassation
Cass. 1 ^{ère} civ.	Première chambre civile de la Cour de cassation
Cass. 2 ^{ème} civ.	Deuxième chambre civile de la Cour de cassation
C. civ.	Code civil
CCN	Convention collective nationale
CE	Comité d'entreprise / Conseil d'État
CEDH	Cour européenne des droits de l'homme

CESDH	Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et libertés fondamentales
CESE	Conseil économique, social et environnemental
CHST	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
Circ.	Circulaire
CJCE	Cour de justice des Communautés européennes
CJUE	Cour de justice de l'Union européenne
CMR	Cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques
CNAMTS	Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés
CNOCT	Conseil nationale d'orientation des conditions de travail
CNPST	Comité national de prévention et de santé au travail
COCT	Conseil d'orientation sur les conditions de travail
Coll.	Collection
Cons. const.	Conseil constitutionnel
Cons. prud'h.	Conseil de prud'hommes
Conv.	Convention
CPAM	Caisse primaire d'assurance maladie
C. pén.	Code pénal
C. pr. civ.	Code de procédure civile
C. pr. pén.	Code de procédure pénale
CRRMP	Comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles
CSE	Comité social et économique
C. séc. soc.	Code de la sécurité sociale
CSP	Code de santé publique
CSS	Code de la sécurité sociale
C. trav.	Code du travail
D.	Décret
DARES	Direction de l'Animation, de la recherche, des Études et des Statistiques
Décr.	Décret
DGAFP	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DGT	Direction générale du travail

Dir.	Directive
DIRECCTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DREETS	Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
Dr. soc.	Droit social (Dalloz)
HIRES	Health in restructuring
Ibid.	<i>Ibidem</i>
<i>Infra</i>	Ci-dessous
INRS	Institut national de recherche et de sécurité
IPP	Incapacité permanente partielle
IRP	Institutions représentatives du personnel
ISO	<i>International organization for standardization</i>
JCP S	Jurisclasseur période, édition Sociale
JSL	Jurisprudence sociale Lamy
L.	Loi
Liaisons soc.	Liaisons sociales
LSQ	Liaisons sociales Quotidien
MP	Maladie professionnelle
N°	Numéro
NAO	Négociation annuelle obligatoire
NTIC	Nouvelles technologies de l'information et de la communication
Obs.	Observations
OIT	Organisation internationale du travail
OMS	Organisation mondiale de la santé
ONU	Organisation des Nations Unies
OPCO	Opérateur de compétences
Op. cit.	<i>Opere citato</i>
Ord.	Ordonnance
P.	Page
PAPRI Pact	Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail
PSE	Plan de sauvegarde de l'emploi
Rapp.	Rapport

Rép. Trav.	Répertoire de droit du travail Dalloz
Règl.	Règlement
RJS	Revue de jurisprudence sociale
RPS	Risques psychosociaux
Sect.	Section
SJS	Semaine juridique sociale
SPST	Service de prévention et de santé au travail
SPSTI	Service de prévention et de santé au travail interentreprises
SSL	Semaine sociale Lamy
<i>Supra</i>	Ci-dessus
TASS	Tribunal de la sécurité sociale
T. confl.	Tribunal des conflits
T. corr.	Tribunal, chambre correctionnelle
TFUE	Traité sur le fonctionnement de l'Union Européenne
TGI	Tribunal de grande instance
TIC	Technologies de l'information et de la communication
TJ	Tribunal judiciaire
TMS	Troubles musculosquelettiques
TUE	Traité sur l'Union Européenne
V.	Voir
Vol.	Volume
§	Paragraphe
s.	Suivants

« Complete freedom from stress, is death ».

Hans Selye.

INTRODUCTION

1. **Travail.** « *Le travail contribue à la santé du corps et à celle de l'âme de plus ce travail est nécessaire à l'État* »¹. Ainsi, le travail est fondamental pour la santé humaine, car avant de procurer des ressources financières, il contribue à apporter une structure temporelle, des contacts sociaux et une identité personnelle au travailleur². Pourtant, la métamorphose de notre civilisation tend à illustrer que le travail peut également constituer une source de danger. Dès lors, l'exécution d'une prestation de travail peut entraîner la survenance de dommages, parfois mortels. « *Peut-on accepter qu'une personne puisse perdre sa vie en cherchant simplement à la gagner ?* »³. Bien que les modes d'organisation du travail aient évolués dans un sens favorable aux travailleurs, en raison principalement de la nécessité de préserver la santé et d'assurer leur sécurité, un nombre préoccupant d'entre eux continuent de perdre la vie au travail. Les risques professionnels d'autrefois ne sont plus les risques des temps modernes.

2. **Approche rationnelle.** Différentes conceptions de l'organisation du travail ont émergé depuis le début du XXe siècle, mais deux d'entre elles se sont distinguées et diffusées dans le monde. En 1911, Frederick Winslow Taylor publie « *Principles of Scientific Management* ». L'ouvrage dépeint une organisation scientifique du travail permettant d'accroître la productivité et les gains de l'entreprise. L'organisation du travail serait divisée en une première partie où chaque travailleur effectuerait quelques gestes délimités et répétitifs, avec des tâches parcellisées au maximum. L'homme, y est assimilé à un outil de travail, un « *coût à minimiser, une variable d'ajustement dans la gestion de la production* »⁴. Très rapidement, le « *taylorisme* » engendre de véritables difficultés pour les travailleurs qui développent notamment des troubles musculosquelettiques. En 1913, cinq ans après avoir introduit le fordisme, Henry Ford développe le concept de travail à la chaîne ayant pour finalité d'accroître les performances économiques de l'entreprise en accentuant la division et le rythme du travail. Toutefois, les mêmes troubles apparaissent très rapidement entraînant ainsi un taux de turn-over et d'absentéisme important. De nombreuses organisations syndicales initient des mouvements de grève, en affirmant que les individus sont déshumanisés en raison d'une vision mécaniste du travail.

¹ Voltaire, *Dictionnaire philosophique*, 1764.

² OIT, Rapp. « *Stress au travail, un défi collectif* », 28 avril 2016.

³ P. Coursier et S. Leplaideur, *Les risques professionnels et la santé au travail en questions*, LexisNexis, 3^{ème} édition, 2019, p. 11.

⁴ F. Brillet, I. Sauviat et E. Soufflet, *Risques psychosociaux et qualité de vie au travail*, Dunod, 2017, p. 12.

3. **Approche humaine.** Entre 1927 et 1932, les expériences du psychologue et sociologue Elton Mayo, permettent de comprendre l'impact de bonnes relations humaines sur la productivité des travailleurs. Cette nouvelle école de la pensée, en opposition au taylorisme et au fordisme, invite les entreprises à mettre l'accent sur la dimension sociale, humaine et relationnelle de l'organisation du travail. En 1960, les travaux de Douglas Mac Gregor signalent qu'il est nécessaire de s'émanciper de la vision traditionnelle du management et de l'autorité, car elle ne tient pas compte du besoin des travailleurs. Ainsi, il invite les employeurs à donner davantage d'autonomie et de responsabilités aux salariés afin que ces derniers trouvent un intérêt intrinsèque à leur travail. Dans cette approche, l'homme n'est plus simplement un outil de production, mais un véritable acteur auquel le travail s'adapte.

4. **Approche moderne.** Au début des années 1970 est créée l'ANACT. Organisme rattaché au ministère du Travail, il s'intéresse à l'amélioration des conditions de travail des salariés. Cependant, les nombreuses crises qui marquent cette décennie entraînent un changement des modes d'organisation du travail, passant d'une logique de réaction à une logique d'anticipation⁵.

5. **Approche stratégique.** Depuis les années 1990, le développement du marché européen et les progrès techniques entraînent une restructuration profonde l'emploi. L'introduction de nouvelles technologies a un impact réel sur les conditions de travail. De même, le travailleur est invité à développer de véritables compétences professionnelles lui permettant de contribuer à la performance économique de l'entreprise. Ainsi, la collectivité au travail disparaît pour faire place à une organisation individualisée des travailleurs.

6. **Approche moderne.** Aujourd'hui, le constat est que les contraintes et pénibilités physiques sont en forte régression dans nombre de secteurs d'activités et de métiers. En effet, les entreprises sont formées et disposent d'outils permettant de prévenir l'apparition des risques professionnels « *traditionnels* ». Dès lors, le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles est en baisse significative depuis de nombreuses années. Pourtant, il n'aura pas fallu attendre longtemps pour que les mutations récentes entraînent l'émergence de risques professionnels qui étaient jusqu'à maintenant ignorés, car invisibles. De plus, la

⁵ F. Brillet, I. Sauviat et E. Soufflet, *ibid.*, p. 20.

capacité de l'homme à pouvoir s'adapter lui a permis de résister pendant un certain temps aux effets liés à une exposition de plus en plus intense aux risques qualifiés de psychosociaux.

7. **Émergence.** Les mutations des modes d'organisation du travail, illustrées notamment par l'émergence de nouvelles formes de management des travailleurs, entraînent progressivement un « *déplacement du risque physique vers un risque d'ordre psycho/socioprofessionnel* »⁶. Conscients de l'ampleur du phénomène, les pouvoirs publics ont initié la création de groupes de travail analysant les déterminants et les effets de ces risques. Le 12 mars 2008, le magistrat honoraire Philippe Nasse et le médecin psychiatre Patrick Légeron ont remis à Xavier Bertrand, ministre du Travail, le résultat de leurs travaux intitulé « *Rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail* »⁷. Organisé en trois parties, le rapport précise que ces risques se « *développent à la frontière entre la sphère privée et la sphère sociale* »⁸. Leur complexité est notamment liée au fait qu'ils « *prennent naissance là où les comportements psychiques individuels les plus intimes entrent en symbiose avec les comportements sociaux les plus complexes : ceux des hommes au travail* ». Or, cette difficulté est accrue par la multitude de facteurs de risques psychosociaux.

8. **Six axes.** Le rapport sur le suivi statistique des risques psychosociaux de 2011, dit « *rapport Gollac* » précise que ces risques trouvent leur origine des facteurs qui sont divisés en six grands axes : les exigences du travail, les exigences émotionnelles, l'insécurité du travail, les conflits de valeurs, les relations au travail et l'autonomie. Ces deux dernières étaient notamment identifiées par Elton Mayo et Douglas Mac Gregor comme étant à prendre en compte afin d'accroître la performance en adaptant le travail à ces derniers.

9. **Facteurs de RPS.** Au sein de chaque axe, l'étude réalisée identifie différents facteurs de risques psychosociaux. Les facteurs peuvent être définis comme la « *source du risque ou les éléments de majoration du risque, regroupant des facteurs d'origine variée* »⁹. Premièrement, au sein de l'exigence du travail, il y a les déterminants relatifs à l'intensité et la complexité du travail, les facteurs d'ambiance matérielle (chaleur, froid, bruit, etc.) et la durée et l'organisation du temps de temps de travail. Deuxièmement, parmi les exigences

⁶ F. Brillet, I. Sauviat et E. Soufflet, *ibid.*, p. 34.

⁷ P. Nasse et P. Lageron, « *Rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail* », 12 mars 2008, p. 4.

⁸ P. Nasse et P. Lageron, *ibid.*, p. 5.

⁹ F. Brillet, I. Sauviat et E. Soufflet, *Risques psychosociaux et qualité de vie au travail, op. cit.*, p. 40.

émotionnelles, les facteurs listés sont : la relation au public, le contact avec la souffrance (dont les principaux concernés sont les métiers de la santé), devoir cacher ses émotions et enfin, la peur. Troisièmement, s'agissant de l'autonomie, les facteurs identifiés sont notamment la prévisibilité du travail et l'autonomie procédurale. Quatrièmement, les rapports sociaux regroupent plusieurs composantes telles que les violences internes, la relation avec les collègues et la relation avec la hiérarchie. Cinquièmement, les conflits de valeur renvoient aux conflits éthiques et au sens rattaché au travail réalisé. Enfin, sixièmement, l'insécurité du travail regroupe les facteurs de changement, parmi lesquels se trouvent les fusions et les réorganisations, mais aussi la sécurité de l'emploi, du salaire et de la carrière¹⁰.

10. **Définition doctrinale.** Afin de saisir pleinement le sens de cette notion qui ne bénéficie pas de définition légale, il faut comprendre ce que constitue le « *risque* » indépendamment de son caractère « *psychosocial* ». Ainsi, le « *risque* », se définit comme la « *l'événement dommageable dont la survenance est incertaine, quant à sa réalisation ou à la date de cette réalisation ; se dit aussi bien de l'éventualité d'un tel événement en général, que de l'événement spécifié dont la survenance est envisagée* »¹¹ et la notion « *psychosociale* » désigne ce qui se rapporte à la « *psychologie humaine dans la vie sociale* »¹². Les risques psychosociaux, seraient donc les « *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* »¹³. Bien qu'il existe de multiples définitions, cette dernière permet de distinguer trois éléments constitutifs des RPS : les déterminants (conditions d'emploi, facteurs organisationnels et facteurs relationnels), le processus (interaction avec le fonctionnement mental) et les effets (altération de la santé mentale, physique et sociale)¹⁴.

11. **Troubles psychologiques.** L'exposition plus ou moins intensive à des facteurs de risques psychosociaux peut entraîner la survenance de RPS qui se manifestent notamment par la souffrance de troubles psychologiques. De même, une telle exposition peut également mener le travailleur à développer une dépendance pour des substances addictives. Ainsi, il est possible de retrouver cinq types de RPS, dont la distinction en deux groupes permettra d'en

¹⁰ Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, « *Mesurer les facteurs psychosociaux de risques au travail pour les maîtriser* », 11 avril 2011, p. 7.

¹¹ G. Cornu, *Vocabulaire juridique*, PUF, 13^{ème} édition, 2020, p. 923.

¹² Dictionnaire Le Robert, *DIXEL*, « *Psychosocial* », 2009, p. 1551.

¹³ Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, « *Mesurer les facteurs psychosociaux de risques au travail pour les maîtriser* », *op. cit.*, p. 31.

¹⁴ F. Brilllet, I. Sauviat et E. Soufflet, *Risques psychosociaux et qualité de vie au travail*, *op. cit.*, p. 42.

faciliter la compréhension. Une distinction est à opérer entre les risques psychosociaux primaires et les risques psychosociaux secondaires. D'une part, les RPS primaires réunissent le stress et la violence au travail. Cette dernière regroupe notamment les incivilités et le harcèlement au travail. D'autre part, les risques secondaires regroupent les notions de dépression, de burnout et de suicide qui sont des manifestations résultant d'une exposition nettement plus intense aux facteurs de RPS.

12. **Difficultés.** L'absence de définition légale peut être imputée à la complexité de cette conception. En effet, c'est une notion multifactorielle (étant donné la multitude de facteurs), perméable (en raison de la porosité des frontières entre vie privée et vie professionnelle) et subjective (du fait de la multitude de données à prendre en compte, pouvant varier selon les personnes et le contexte socio-économique). De plus, le rapport Nasse-Légeron indique que « *la grande variété des thèmes mis sous le vocable de risques psychosociaux est source d'une grande confusion. Ces thèmes recouvrent en effet les déterminants et les effets, sans distinguer entre les causes et les conséquences. Cette confusion tient non seulement à la diversité de ces risques mais aussi à la complexité des liens qui les unissent...* »¹⁵. Le même constat est fait par une partie de la doctrine soulignant qu'il est regrettable que la même expression vise à la fois les déterminants, les processus intermédiaires et les effets potentiels¹⁶. Le stress illustre la difficulté soulevée. Lorsqu'il est ressenti par un salarié en raison de la pression subie, ce sentiment peut amener ce dernier à l'extérioriser, en devenant agressif envers ses collègues de travail, ou à l'intérioriser, en développant une dépression qui le mènerait à s'ôter la vie. De même, le harcèlement subi par un travailleur peut susciter du stress qui l'amènera également à harceler d'autres collègues¹⁷.

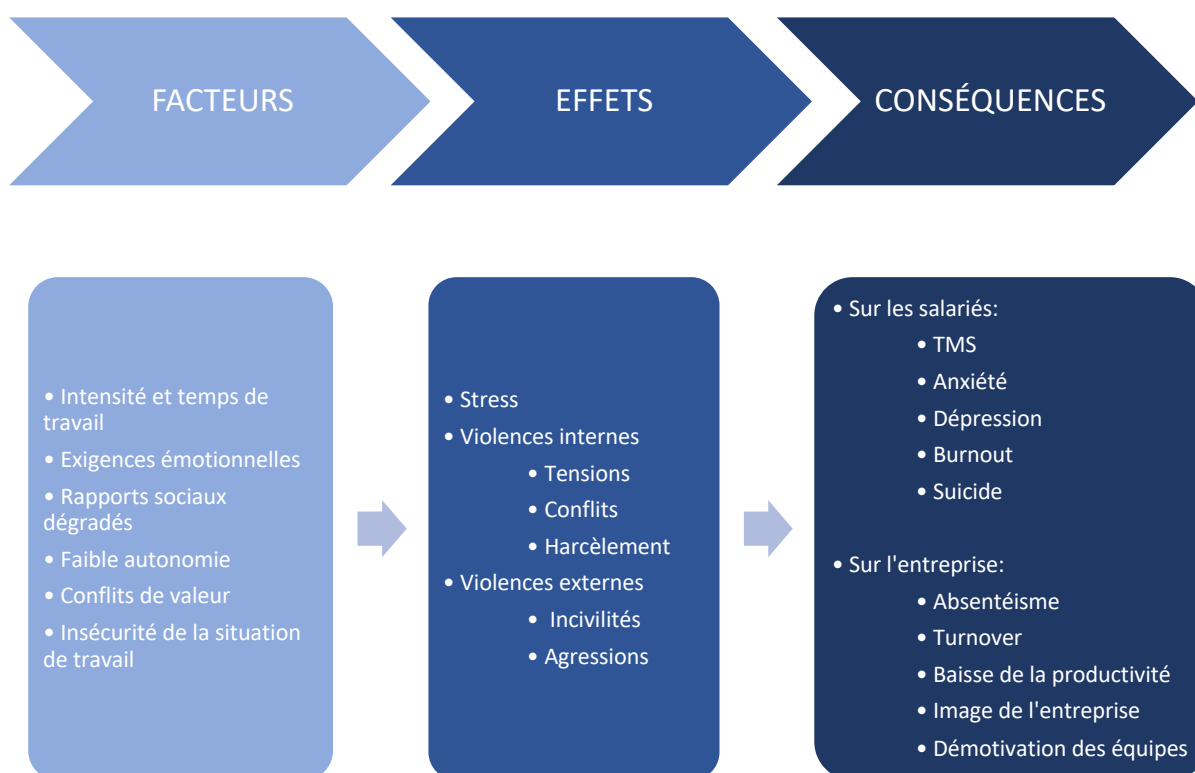
13. **Effets.** La survenance de troubles psychosociaux a des conséquences sur le plan individuel, organisationnel et institutionnel. Elles peuvent être plus ou moins visibles, et se ressentent principalement sur le travail fourni par les salariés. Ainsi, les troubles développés peuvent entraîner une baisse quantitative et qualitative du travail, une diminution de la motivation, un fléchissement de l'engagement des travailleurs, voire des comportements déviants. Sur le plan organisationnel, les RPS peuvent entraîner un fort absentéisme, le départ de l'entreprise et une dégradation de l'image de la société auprès des travailleurs et du grand

¹⁵ P. Nasse et P. Lageron, « *Rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail* », *op. cit.*, p. 7.

¹⁶ S. Fantoni-Qutin et C. Leborgne-Ingelaere, « *L'impact des TIC sur la santé au travail* », SJS, 26 novembre 2013.

¹⁷ Cass. soc., 29 janvier 2013, n° 11-23.944.

public. Enfin, d'un point de vue institutionnel et économique, le développement des risques psychosociaux représente un coût pour les entreprises et l'État en raison de la baisse de la productivité, de l'augmentation des soins médicaux délivrés aux victimes et des nombreux décès prématurés liés à une hygiène de vie au travail difficile. En 2007, le coût social du stress lié au travail des Français était estimé entre deux et trois milliards d'euros¹⁸. La crise sanitaire a aggravé la situation, car l'isolement des travailleurs et la généralisation du télétravail ont notamment conduit à l'augmentation de l'intensité du travail et à la porosité de la frontière entre la vie professionnelle et la vie personnelle.



Les risques psychosociaux : facteurs, effets et conséquences.

14. **Prévention tripartite.** En 2016, au moins 57 % des salariés sont exposés à trois facteurs ou plus de risques psychosociaux et 4 % aux six facteurs à la fois¹⁹. Afin d'endiguer ce phénomène dont l'importance ne cesse de croître depuis 2016, il est nécessaire pour les entreprises d'organiser une politique de prévention efficace. Cette dernière peut être divisée en trois étapes. La prévention primaire a pour finalité de « *réduire sensiblement, voire à éliminer les facteurs de risques d'origine organisationnelle, managériale et relationnelle, et permet d'intervenir en amont, c'est-à-dire, avant même que la situation de travail ne soit*

¹⁸ INRS, « *Le coût du stress professionnel en France en 2007* », 2010, p. 4.

¹⁹ DARES, « *Chiffres clés sur les conditions de travail et la santé au travail* », n° 37, août 2021, p. 20.

dégradée »²⁰. En revanche, la prévention secondaire se situe en aval. Elle a pour objet de « réduire les effets des risques sur la santé des salariés et leurs conséquences sur le travail individuel, collectif »²¹ et l'organisation du service. La finalité est d'agir au moment où les conditions de travail commencent à se dégrader, afin d'éviter une situation de crise. Enfin, la prévention tertiaire a un aspect curatif puisqu'elle prend place lorsque le dommage est survenu, pour accompagner les salariés en détresse psychologique. En définitive, les trois axes de la prévention sont importants, mais l'attention particulière accordée à la prévention primaire permet de limiter le nombre de victimes.

15. **Problématiques.** La prévention des risques psychosociaux en entreprise est rendue complexe par la difficulté réelle pour les employeurs et travailleurs à les identifier. En effet, les instruments existants aujourd'hui ne sont pas tout à fait adaptés. De même, cette inadéquation transparaît également dans les mécanismes de réparation des victimes d'atteintes à leur santé mentale. La difficulté à identifier les RPS a également créé un effet d'aubaine. En effet, certains travailleurs de mauvaise foi ont trouvé dans le sentiment de stress, un moyen d'engager la responsabilité de l'employeur, sur le fondement de l'obligation de sécurité de ce dernier²². Tandis que la législation s'avance vers une prise en compte du bien-être au travail des salariés, la question se pose de savoir si ce sentiment ne serait pas inhérent aux fonctions exercées par tout travailleur. L'état actuel du droit français est profondément lié à l'impulsion des acteurs du droit international et européen, qui depuis quelques années, appellent les États à encadrer juridiquement, un risque, dont la gravité, ne cesse d'augmenter aujourd'hui.

16. **Plan.** Le procédé de traitement de la santé et de la sécurité au travail passe par une réglementation, des régimes de responsabilité, des acteurs dédiés, la reconnaissance de droit aux travailleurs, et la création d'obligations générales de sécurité²³. Ainsi, il existe aujourd'hui un cadre juridique national des risques professionnels (**Section 1**) et un cadre juridique international (**Section 2**).

²⁰ F. Brillet, I. Sauviat et E. Soufflet, *Risques psychosociaux et qualité de vie au travail*, op. cit., p. 76.

²¹ F. Brillet, I. Sauviat et E. Soufflet, *ibid.*, p. 77.

²² P. Morvan, « *La mode des risques psychosociaux* », Dr. soc., 2013, p. 965.

²³ D. Baugard, E. Dockes et G. Auzero, *Droit du travail*, Dalloz, 35^{ème} édition, 2022, n° 954.

Section 1. Le droit national

17. **Plan.** L'absence formelle de définition légale des risques psychosociaux n'empêche pas l'identification des sources constitutionnelles (§1) légales (§2), réglementaires (§3) et conventionnelles (§4) de la réglementation relative à la santé et à la sécurité des travailleurs.

§1. Les sources constitutionnelles

18. **Absence.** La Constitution du 4 octobre 1958 ne fait pas expressément référence à la santé mentale du salarié, mais plus généralement au droit à la santé et au repos des travailleurs, et surtout à leurs conditions de travail. Or, les risques psychosociaux se rattachent directement à ces notions.

19. **Préambule.** En effet, l'alinéa 8 du préambule de la constitution de 1946 dispose que « *tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail (...)* ». De plus, l'alinéa 11 dispose que la constitution « *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. Tout être humain, qui en raison de son âge, de son état physique ou mental, de la situation économique, se trouve dans l'incapacité de travailler a le droit d'obtenir de la collectivité des moyens convenables d'existence* ».

20. **Transition.** L'article 37 de la Constitution attribue au pouvoir législatif une compétence étendue pour légiférer dans les domaines de la santé et de la sécurité des travailleurs.

§2. Les sources légales

21. **Loi.** La promulgation de lois en matière de santé et de sécurité au travail permet au législateur d'appréhender la notion de risques psychosociaux sans pour autant la définir. L'analyse des évolutions législatives successives démontre que la préservation de la santé de l'homme ne sera jamais aussi efficace que lorsque la santé mentale est également prise en compte. Cette protection de la santé est un droit fondamental dont la mise en œuvre doit être assurée par « *tous moyens disponibles au bénéfice de toute personne* »²⁴.

²⁴ CSP, art. L. 1110-1 : « *Le droit fondamental à la protection de la santé doit être mis en œuvre par tous moyens disponibles au bénéfice de toute personne* ».

22. **Dignité.** Charlotte Serrand, juriste et docteure en droit, assure que les travaux préparatoires de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, signée le 4 novembre 1950, indiquent que la préservation de la santé est possible lorsque le droit à la dignité de chacun est également assuré²⁵. La conception selon laquelle la préservation de la santé est une composante du droit à la dignité est donc universelle. En droit français, l'article 16 du Code civil dispose que « *la loi assure la primauté de la personne, interdit toute atteinte à la dignité de celle-ci et garantit le respect de l'être humain dès le commencement de sa vie* »²⁶. En 1995, le Conseil d'État indique que le respect de la dignité de la personne humaine est une composante de l'ordre public²⁷.

23. **Accidents du travail.** Depuis les années 70, une dizaine de lois abordent de loin ou de près la question du risque psychosocial, mais sans jamais la viser directement. Tout d'abord, la loi n° 76-1106 du 6 décembre 1976 relative au développement de la prévention des accidents du travail pose une obligation pour les employeurs de former les travailleurs au domaine de la sécurité. Le concept de sécurité intégrée est consacré. La finalité est de pousser les employeurs à préserver la santé des travailleurs en développant une culture de la sécurité durable au sein de l'entreprise.

24. **Droit de retrait.** Puis, les lois Auroux du 23 décembre 1982 ont créé le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail et consacré le droit de retrait du salarié. Chargés d'assurer la protection des salariés, ces comités ont été supprimés en 2020. La consécration du droit du retrait du salarié est importante, car elle donne au travailleur le droit de se retirer d'une situation dangereuse.

25. **Obligation de sécurité.** Quelques années plus tard, la loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 transpose diverses dispositions de la directive n° 89/391 du 12 juin 1989. Témoin de la volonté des États membres de responsabiliser les entreprises, l'article 5 de la directive indiquait que l'employeur avait l'obligation d'assurer la santé et la sécurité des travailleurs « *dans tous les aspects liés au travail* »²⁸.

²⁵ C. Serrand, *Le traitement juridique des risques psychosociaux*, LexisNexis-Planète sociale (thèse), 2017, p. 48.

²⁶ C. civ., art. 16.

²⁷ CE, ass., 27 octobre 1995, n° 136727, *Commune de Morsang-sur-Orge*.

²⁸ L. 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.

26. **Santé mentale.** L'insuffisance de la loi du 31 décembre 1991 oblige le législateur à promulguer la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale. Le texte précisera alors que la protection de la santé implique celle de la santé mentale, notamment en matière de harcèlement.

27. **Discrimination.** En 2008, la loi n° 2008-496 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations précise que des faits de harcèlement seraient assimilables à de la discrimination. L'atteinte à la dignité est notamment l'un des effets permettant d'en caractériser l'existence. Aujourd'hui, c'est également l'un des effets potentiels du harcèlement au travail et des agissements sexistes. La question de la préservation de la santé mentale est donc intrinsèquement liée à la question de la dignité de l'être humain.

28. **Pénibilité.** D'autre part, la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites introduit la question de la pénibilité au travail, renforçant alors la nécessité d'agir le plus en amont possible pour préserver la santé physique et mentale des travailleurs. Plusieurs objectifs sont mis avant : prévenir la pénibilité au travail et améliorer la traçabilité des expositions à des facteurs de risques professionnels.

29. **Harcèlement sexuel.** En 2012, l'insécurité juridique liée à la définition du harcèlement sexuel était une préoccupation importante. La question prioritaire de constitutionnalité, l'abrogation de la loi puis la promulgation d'une autre²⁹ témoignent de l'effervescence qui transparaissait.

30. **Déclin.** À partir de 2015, une partie de la doctrine annonce l'amorce du déclin du droit de la santé et de la sécurité au travail³⁰. L'arrêt Air France semble être annonciateur de ce mouvement (bien que d'autres auteurs affirment le contraire³¹). Le reflux s'est accéléré avec les réformes de la loi du 8 août 2016 et les « *ordonnances Macron* » promulguées l'année suivante. La raison ? La suppression notamment du CHSCT et de la prévention de la pénibilité au travail³² au profit d'une liste limitative de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 du Code du travail. La notion de risques psychosociaux n'y est évidemment pas explicitement visée.

²⁹ L. n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel.

³⁰ D. Baugard, E. Dockes et G. Auzero, *Droit du travail, op. cit.*, n° 952.

³¹ Cf. *infra* n° 413.

³² Cf. *infra* n° 430.

31. **Loi santé.** En 2021, la promulgation de la loi n 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail a permis de dépeussier les services de santé au travail et d'améliorer sommairement certains outils mis à la disposition des acteurs de l'entreprise pour prévenir les risques professionnels.

32. **Transition.** Les lois successives illustrent la volonté des pouvoirs publics de travailler sur la mise en place d'un cadre législatif qui permettrait de garantir la sécurité et la santé des travailleurs. Le pouvoir exécutif participe également à l'instauration d'une telle politique.

§3. Les sources réglementaires

33. **Décret.** Dans la masse des textes relatifs à la santé et la sécurité dans la quatrième partie du Code du travail, nombreuses dispositions réglementaires existent. La réglementation dans cette partie du code est si précise qu'elle porte souvent prescription d'adopter tels comportements et telles actions. Il existe une multitude de décrets portant sur l'application des lois en matière de santé et de sécurité. À titre d'exemple, un décret du 5 novembre 2001 porte la création du document uniquement d'évaluation des risques professionnels³³. Cet outil a une grande importance en matière de prévention des risques psychosociaux puisqu'elle conduit l'employeur à lister les risques auxquels sont exposés les travailleurs³⁴. D'autre part, c'est également un décret qui précise l'adaptation de la composition du CRRMP aux pathologies psychiques, notamment aux cas d'épuisement professionnel³⁵.

34. **Ministère du Travail.** Au-delà, le ministère du Travail joue un rôle d'une importance majeure en matière de sensibilisation et de prévention des risques professionnels. C'est ainsi que depuis le début des années 2000, tous les cinq ans, les pouvoirs publics fixent les grandes orientations liées à la santé au travail en adoptant un « *Plan santé au travail* » (PST). Le but est d'améliorer durablement la santé au travail et de prévenir les risques professionnels « *en fédérant tous les acteurs concernés dans le monde du travail* »³⁶. L'élaboration du dernier plan adopté (PST 4), pour la période 2021-2025, s'appuie sur le bilan du PST 3. Déjà en 2005,

³³ Décr. n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs.

³⁴ Cf. *infra* n° 425.

³⁵ Décr. n° 2016-756 du 7 juin 2016 relatif à l'amélioration de la reconnaissance des pathologies psychiques comme maladies professionnelles et du fonctionnement des comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP).

³⁶ Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, « *Plans santé au travail* », 14 mars 2022 (<https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/plans-gouvernementaux-sante-au-travail/article/plans-sante-au-travail-pst>). [Consulté en ligne le 5 avril 2022]

le premier plan santé abordait la question de santé mentale et de l'impact des risques psychosociaux. L'importance accordée à la prévention de ces risques est très certainement liée à la sensibilisation progressive des entreprises à ces risques. L'une des actions mises en avant dans le dernier plan adopté est l'évaluation et la prévention des risques psychosociaux, notamment dans le secteur agricole, qui connaît l'un des taux de suicide les plus élevés³⁷. Au fil du temps, la place accordée à la prévention des risques psychosociaux est de plus en plus importante.

35. **Transition.** Si les pouvoirs publics ont joué un rôle important dans la sensibilisation du grand public à l'existence de risques pour la santé mentale des travailleurs, il est nécessaire de préciser le rôle que les organisations syndicales et patronales occupent.

§4. Les sources conventionnelles

36. **ANI.** L'impulsion portée par les partenaires sociaux en matière de reconnaissance des risques psychosociaux est à saluer. Malgré des hésitations et des réticences, ils jouent un rôle non négligeable dans la prévention des risques pour la santé mentale des travailleurs. Au niveau national, l'apport des accords nationaux interprofessionnels est très important puisque le contenu d'un certain nombre de lois est inspiré des négociations entre les partenaires sociaux. Quelques six accords nationaux ont modifié durablement le droit du travail et centré partiellement le débat sur la préservation de la santé mentale des travailleurs.

37. **TIC.** Tout d'abord, l'ANI du 19 juillet 2005 sur le télétravail indique en son article 8 que « *l'employeur informe le télétravailleur de la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail, en particulier, des règles relatives à l'utilisation des écrans de visualisation* »³⁸. Cet article est important, car il place les projecteurs sur le risque lié à l'utilisation des TIC au travail, et surtout, sur la nécessité pour les entreprises d'encadrer l'utilisation des écrans d'ordinateur par les travailleurs.

38. **Stress.** Puis, l'un des accords négociés les plus fondamentaux, sous l'impulsion des partenaires sociaux européens, est l'ANI du 2 juillet 2008 sur le stress au travail. Dans la partie introductive, les partenaires sociaux font état de l'enjeu du stress au travail, notamment sur la scène internationale. Il peut affecter « *potentiellement tout lieu de travail et tout travailleur, quels que soient la taille de l'entreprise, le domaine d'activité, le type de contrat*

³⁷ Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, « *4^{ème} plan santé au travail* », 14 décembre 2021, p. 46.

³⁸ ANI du 19 juillet 2005 sur le télétravail, préambule, art. 8.

ou de relation d'emploi » ; « la lutte contre le stress au travail doit conduire à une plus grande efficacité et une amélioration de la santé et de la sécurité au travail, avec les bénéfices économiques et sociaux qui en découlent pour les entreprises, les travailleurs et la société dans son ensemble. Il importe de tenir compte de la diversité des travailleurs, des situations de travail et de la responsabilité des employeurs dans la lutte contre les problèmes de stress au travail »³⁹.

39. **Harcèlement et violence.** Deux ans plus tard, également sous l'impulsion du droit européen, l'ANI du 26 mai 2010 sur le harcèlement et la violence au travail est signé. L'apport de ce texte est majeur : une définition large des notions de violence et d'incivilités est donnée. De même, des précisions sur la notion de harcèlement sont apportées.

40. **QVT.** Le 19 juin 2013, l'ANI sur la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle est conclu dans la continuité des ANI précédents⁴⁰. Selon la lettre du texte, la qualité de vie au travail « *vise d'abord le travail, les conditions de travail et la possibilité qu'elles ouvrent ou non de faire du bon travail dans une bonne ambiance, dans le cadre de son organisation »⁴¹. Surtout, la qualité de vie au travail se conçoit comme « un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du 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 »⁴². L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle constitue un enjeu majeur et son lien avec l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes est clairement établi. Il ressort du texte que le rôle du dialogue social en entreprise est primordial : il est vivement recommandé aux employeurs d'impulser une négociation entre les organisations syndicales et patronales au sein de l'entreprise pour favoriser la négociation d'accords sur le bien-être au travail. La conclusion de cet ANI est probablement à l'origine de l'émergence de « *chief happiness officer »* dans les entreprises françaises.*

41. **2020.** Les deux derniers ANI négociés datent de la fin de l'année 2020. Le premier concerne la mise en œuvre du télétravail, rendue essentielle par la pandémie mondiale. Conclu

³⁹ ANI du 2 juillet 2008 sur le stress au travail, p. 1.

⁴⁰ ANI du 19 juin 2013 vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle, p. 1, al. 6.

⁴¹ ANI du 19 juin 2013, *ibid.*, p. 1.

⁴² ANI du 19 juin 2013, *ibid.*, art. 1, al. 2.

le 26 novembre 2020⁴³, l'accord met l'accent sur le droit à la déconnexion des salariés, notion ne bénéficiant d'aucune définition légale, mais consacrée par la « loi Travail » du 8 août 2016. Le second accord conclu le 9 décembre 2020⁴⁴ est à l'origine de la loi du 2 août 2021 sur la santé au travail. L'accord avait deux finalités : premièrement, agir pour la prévention des risques professionnels et deuxièmement, provoquer une modernisation des services de santé au travail. Dès les premières lignes du texte, il est possible d'entrevoir une référence aux risques psychosociaux. En effet, l'article premier dispose que *« bien que les troubles psychosociaux puissent avoir des causes multiples, l'employeur se doit d'évaluer et de mettre en place les actions de prévention au regard de son champ de responsabilité, c'est-à-dire celui lié à l'activité professionnelle. Dans le cadre de ces actions, l'employeur doit respecter strictement la vie privée du salarié »*⁴⁵.

42. **Entreprise.** À une plus petite échelle, les IRP disposent du pouvoir de négocier des accords collectifs sur des sujets divers : la prévention des risques psychosociaux n'y déroge pas. C'est ainsi que le 4 avril 2022, la société Asus France a conclu un accord sur le droit à la déconnexion et l'usage des outils numériques. Les pouvoirs publics organisent un cadre législatif, mais chaque acteur de l'entreprise est libre de se servir des outils mis à disposition pour agir en faveur de la préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs.

43. **Transition.** Aujourd'hui, les sources nationales sont nombreuses et un véritable droit de la santé et de la sécurité existe. La coopération internationale et les organisations régionales y ont vivement contribué.

Section 2. Au-delà du droit national

44. **OMS.** Le 7 avril 1948, la Constitution de l'OMS adoptée par la Conférence internationale de la Santé, est entrée en vigueur. C'est l'un des premiers textes de portée internationale à faire expressément référence à la santé mentale. En effet, la santé y est définie comme *« un état complet de bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité »*⁴⁶.

⁴³ ANI du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail.

⁴⁴ ANI du 9 décembre 2020 pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail.

⁴⁵ ANI du 9 décembre 2020, *ibid.*, art. 1.2.1.1, al. 10.

⁴⁶ Constitution de l'OMS, 22 juillet 1946, p. 1.

45. **DUDH.** Quelques mois plus tard, différents États ont adopté la Déclaration universelle des droits de l'homme, à Paris. Deux articles du texte peuvent être rattachés à la santé au travail. Tout d'abord, l'article 23 dispose que « *toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage* »⁴⁷. À nouveau, une référence à la dignité humaine est faite puisqu'au sein de l'alinéa 3 de ce même article, on déclare que chaque travailleur doit bénéficier d'une rémunération lui assurant une existence « *conforme à la dignité humaine* ». L'article 24 déclare que chacun « *a droit au repos et aux loisirs et notamment à une limitation raisonnable de la durée du travail et à des congés payés périodiques* ». Enfin, l'article 25 indique que toute personne « *a droit à un niveau de vie suffisant pour assurer sa santé, son bien-être (...)* ». En dépit de l'importance significative du texte, celui-ci n'a qu'une valeur déclarative.

46. **PIDESC.** Le 16 décembre 1996, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels est adopté à New York. Le texte fait explicitement référence à la santé mentale de chacun puisque l'article 12 dispose que « *les États parties au présent Pacte reconnaissent le droit qu'a toute personne de jouir du meilleur état de santé physique et mentale qu'elle soit capable d'atteindre* »⁴⁸.

47. **OIT.** Aujourd'hui, le bilan est accablant. Les AT-MP sont à l'origine de 2,78 millions de décès par an⁴⁹. La pandémie de Covid-19 a alimenté le constat réalisé depuis de nombreuses années. À l'occasion de la Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail du 28 avril, l'OIT attire l'attention des États sur l'importance de la prévention. La prise de conscience doit être collective. Il est nécessaire d'agir ensemble pour instaurer une culture positive de la santé au travail. Grâce à un dialogue social efficace, les États et les partenaires sociaux peuvent agir ensemble pour organiser à l'échelle mondiale, une politique commune de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

48. **Transition.** L'absence de textes internationaux à portée coercitive a poussé l'Union européenne et plus largement le Conseil de l'Europe à adopter des textes qui promeuvent la santé et la sécurité au travail.

⁴⁷ Déclaration universelle des droits de l'homme, 10 décembre 1948, art. 23, al. 1.

⁴⁸ Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, 16 décembre 1966, art. 12, al. 1.

⁴⁹ Nation Unies, « *Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail* », 2022 (<https://www.un.org/fr/observances/work-safety-day>). [Consulté en ligne le 23 avril 2022]

§1. Les sources régionales

49. **Plan.** Fondé le 5 mai 1949 par le Traité de Londres, le Conseil de l'Europe a contribué à instaurer un socle commun qui encadre l'activité législative des 47 États membres (**I**). La France, État membre de l'Union européenne, est également fortement influencée par la politique européenne en matière de santé et de sécurité (**II**).

I. Le Conseil de l'Europe

50. **Plan.** Depuis sa création, différentes conventions et chartes ont été signées par les États, mais c'est la CESDH (**A**) et la Charte sociale européenne (**B**) qui sont les textes ayant le rayonnement international le plus significatif.

A. La Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales

51. **Origine.** La Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales est un traité international signé le 4 novembre 1950 par les États membres du Conseil de l'Europe. La France a ratifié le texte le 3 mai 1974. Depuis, une dizaine de protocoles additionnels ont complété le texte.

52. **Dispositions.** Différents articles font référence de près ou de loin à la santé et aux conditions de travail des travailleurs. Premièrement, l'article 2 sur la liberté de circulation dispose que l'exercice de ce droit ne peut faire l'objet d'autres restrictions que celles qui constituent des mesures nécessaires « *à la protection de la santé ou de la morale* ». Ensuite, l'article 4 prohibe l'esclavage et le travail forcé et l'article 8 concerne le droit au respect de la vie privée et familiale, composante essentielle du bien-être au travail. D'autre part, l'article 14 interdit toute forme de discrimination. Enfin, le protocole additionnel n° 13 fait référence expressément à la dignité humaine.

53. **CEDH.** Depuis le 2 octobre 1981, tout justiciable français s'estimant victime d'une violation de la CESDH peut saisir la Cour européenne des droits de l'homme. Toutefois, ce recours est conditionné dans la mesure où le demandeur doit épuiser toutes les voies de recours internes pour agir. À ce jour, les seuls rares cas de recours devant la CEDH sont réalisés sur le fondement de la violation au droit à un procès équitable. Mais il y a des exceptions. Dans un arrêt du 9 novembre dernier, la Cour a jugé qu'il y a eu une violation de

l'article 8 de la CESDH. En l'espèce, une gardienne de prison monténégrine a alerté les autorités sur le comportement inapproprié de gardiens de prison masculins à l'égard des prisonnières de la prison pour femmes où la gardienne travaillait. Suivant les alertes, elle a fait l'objet de brimades, propos et comportements de plus en plus agressifs de la part de collègues de travail. En raison de la carence des juges monténégrins à reconnaître l'existence de faits de harcèlement, la requérante a décidé de porter son affaire devant la CEDH. La cour statue en sa faveur en affirmant que l'État a le « *devoir de protéger l'intégrité physique et mentale des personnes* ». Une compensation de 5 500 euros sera versée à la gardienne de prison⁵⁰.

54. **Transition.** En définitive, l'intérêt de la CESDH mais également de la CEDH pour les travailleurs exposés à des risques psychosociaux semble faible. Qu'en est-il des dispositions de la Charte sociale européenne ?

B. La Charte sociale européenne

55. **Origine.** La Charte sociale européenne est un traité du Conseil de l'Europe, signée le 18 octobre 1961 puis ratifiée le 9 mars 1973 par la France. Le texte a pour objet de garantir les droits sociaux et économiques fondamentaux. De nombreuses dispositions liées à l'emploi, au logement, à la santé et à la protection sociale sont évoquées.

56. **Dispositions.** Révisée le 3 mai 1996, la Charte contient deux articles qui ont une importance particulière au regard de la santé des travailleurs. Tout d'abord, l'article 3 de la partie 1 du texte dispose que « *tous les travailleurs ont droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail* ». De plus, l'article 26 dispose que « *tous les travailleurs ont droit à la dignité dans le travail* ». L'importance de ces deux articles est à relativiser puisqu'ils ne font pas partie des dispositions engageant les parties signataires. Ils n'ont donc qu'une simple valeur déclarative.

57. **Transition.** Les travaux du Conseil de l'Europe sont rendus nécessaires par l'absence d'adhésion de certains États à l'Union Européenne. Pourtant, cette coopération régionale entre États européens est à l'origine de textes d'une influence considérable, notamment en droit français.

⁵⁰ CEDH, 9 novembre 2021, n° 31549/18, *Špadijer c/ Monténégro*.

II. Le droit de l'Union Européenne

58. **Influence.** Le droit originaire et le droit dérivé de l'Union Européenne sont à l'origine de nombre d'avancées en droit français. La prise en compte du stress au travail a notamment été impulsée par les partenaires sociaux européens grâce à la conclusion d'accords-cadres. Repris par des directives européennes et notamment transposés dans le Code du travail. L'une des initiatives pionnières en matière de santé et de sécurité est l'adoption du premier programme d'action sociale par le Conseil européen le 21 janvier 1974. Le programme portait alors la création d'un comité consultatif pour la sécurité, l'hygiène et la protection de la santé sur les lieux de travail.

59. **Programmes.** Durant les années 2000, l'Union européenne pousse les États membres à légiférer en matière de protection de la santé mentale et de la prévention des risques professionnels. Cela aboutit à la création du « *Programme de travail des partenaires sociaux européens pour 2004-2005* ». La finalité première était d'ouvrir les négociations pour aboutir sur la négociation d'accords en matière de prévention des risques notamment psychosociaux⁵¹. Près de dix ans après, la Commission européenne présente un cadre stratégique pour les années 2014-2020 en matière de santé et de sécurité. Dans la continuité de cette initiative, le règlement n° 2021/522 du 30 mars 2021 institue le programme « *L'UE pour la santé* », mis en œuvre pour la période 2021-2027 en vue d'améliorer la santé au sein des États membres. Quatre objectifs généraux et dix objectifs spécifiques sont listés dont notamment l'amélioration et le renforcement de la santé dans l'Union Européenne grâce à la prévention des maladies et la promotion de la santé et de la coopération internationale en matière de santé⁵².

60. **Plan.** Il est possible de scinder le droit de l'Union Européenne en deux parties : le droit originaire (A) et le droit dérivé (B).

A. Le droit originaire

61. **Plan.** Le droit originaire est constitué des traités fondateurs de l'Union Européenne (1°) et de la Charte des droits fondamentaux (2°).

⁵¹ C. Serrand, *Le traitement juridique des risques psychosociaux*, op. cit., p. 54.

⁵² Commission européenne, « *EU4Health* », mars 2021 (https://ec.europa.eu/health/funding/eu4health-2021-2027-vision-healthier-european-union_fr). [Consulté en ligne le 23 avril 2022]

1°. Les traités

62. **TUE.** Le traité sur l'Union européenne, signé à Maastricht le 7 février 1992, est entré en vigueur le 1^{er} novembre 1993. Le texte définit les objectifs de l'UE, notamment les principes qui encadrent l'action des institutions européennes. Dès la création de l'Union Européenne, la santé était un enjeu majeur de coordination et de coopération entre les États membres. À ce titre, une disposition d'importance est l'article 129 du Titre X. Il dispose que « *la Communauté contribue à assurer un niveau élevé de protection de la santé humaine en encourageant la coopération entre les États membres et, si nécessaire, en appuyant leur action. L'action de la Communauté porte sur la prévention des maladies, et notamment des grands fléaux, y compris la toxicomanie, en favorisant la recherche sur leurs causes et leur transmission ainsi que l'information et l'éducation en matière de santé* ».

63. **TFUE.** Le Traité sur le fonctionnement de l'Union Européenne, signé le 25 mars 1957 à Rome et entré en vigueur le 1^{er} janvier 1958, définit les compétences de l'Union, notamment les domaines où elle a compétence exclusive ou partagée. Les alinéas 1 et 2 de l'article 168 du texte disposent qu'un niveau élevé « *de protection de la santé humaine est assuré dans la définition et la mise en œuvre de toutes les politiques et actions de l'Union. L'action de l'Union, qui complète les politiques nationales, porte sur l'amélioration de la santé publique et la prévention des maladies et des affections humaines et des causes de danger pour la santé physique et mentale* ». À l'instar de la Constitution de l'OMS, le TFUE consacre une définition large de la santé, sans omettre l'aspect mental.

64. **Transition.** Les traités fondateurs ont façonné le droit européen d'hier et d'aujourd'hui. À leur image, la Charte des droits fondamentaux contribue également à faire évoluer le droit européen, en accordant notamment une grande importance à la santé des travailleurs.

2°. La Charte des droits fondamentaux

65. **Origine.** La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne a été proclamée le 7 décembre 2000, à Nice. Composée de 54 articles, le texte répond à deux objectifs : d'abord d'intelligibilité puisqu'elle réunit des droits existants au sein d'un seul et même texte, et ensuite d'amélioration des droits fondamentaux car le traité de Lisbonne a donné au texte la même valeur que celle des traités fondateurs. Par conséquent, la Charte des droits fondamentaux est contraignante pour les États membres et les citoyens européens.

66. **Dispositions.** D'une part, plusieurs articles consacrent des droits fondamentaux généraux : l'article 1 sur la dignité humaine⁵³, l'article 3 sur le droit à l'intégrité physique et mentale⁵⁴, l'article 4 sur l'interdiction de la torture et des peines ou traitements inhumains ou dégradants⁵⁵, et l'article 21 sur la prohibition générale de toute forme de discrimination⁵⁶. D'autre part, certains articles concernent des droits relatifs aux conditions de travail des citoyens européens. L'article 15 pose un principe de liberté professionnelle et du droit de travail⁵⁷, l'article 23 concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes⁵⁸, l'article 31 indique que tout travailleur a droit à des conditions de travail justes et équitables, « *qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité* ». Ces conditions de travail justes transparaissent notamment à travers le respect des durées maximales de travail et du droit au repos. L'article 33 concerne la vie familiale et vie professionnelle⁵⁹. Enfin, l'article 35 concernant la protection de la santé dispose que « *Toute personne a le droit d'accéder à la prévention en matière de santé et de bénéficier de soins médicaux dans les conditions établies par les législations et pratiques nationales. Un niveau élevé de protection de la santé humaine est assuré dans la définition et la mise en œuvre de toutes les politiques et actions de l'Union* ».

67. **Transition.** Le droit originaire permet d'encadrer l'activité législative des institutions européennes lorsqu'elles promulguent des textes dont la portée et l'influence sont perceptibles dans le droit national de chaque État membre.

⁵³ Charte des droits fondamentaux, art. 1 : « *La dignité humaine est inviolable. Elle doit être respectée et protégée* ».

⁵⁴ Charte des droits fondamentaux, art. 3 : « *Toute personne a droit à son intégrité physique et mentale* ».

⁵⁵ Charte des droits fondamentaux, art. 4 : « *Nul ne peut être soumis à la torture, ni à des peines ou traitements inhumains ou dégradants* ».

⁵⁶ Charte des droits fondamentaux, art. 21 : « *Est interdite toute discrimination fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle* ».

⁵⁷ Charte des droits fondamentaux, art. 15 : « *Toute personne a le droit de travailler et d'exercer une profession librement choisie ou acceptée* ».

⁵⁸ Charte des droits fondamentaux, art. 23 : « *L'égalité entre les femmes et les hommes doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération. Le principe de l'égalité n'empêche pas le maintien ou l'adoption de mesures prévoyant des avantages spécifiques en faveur du sexe sous-représenté* ».

⁵⁹ Charte des droits fondamentaux, art. 33 : « *1. La protection de la famille est assurée sur le plan juridique, économique et social. 2. Afin de pouvoir concilier vie familiale et vie professionnelle, toute personne a le droit d'être protégée contre tout licenciement pour un motif lié à la maternité, ainsi que le droit à un congé de maternité payé et à un congé parental à la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant* ».

B. Le droit dérivé

68. **Plan.** Sommairement, le droit dérivé est celui qui trouve sa source dans le droit originaire : ce sont les règlements, les directives, les décisions, les recommandations des institutions européennes... Cependant, une attention particulière sera portée sur les accords-cadres (1°), les directives (2°), les règlements (3°) et les jugements rendus par la CJUE (4°).

1°. Les accords-cadres

69. **Partenaires sociaux.** En France, les partenaires sociaux sont de temps à autre consultés afin de négocier et conclure des accords nationaux dans lesquels le législateur puisera son inspiration. À l'instar du droit français, la Commission européenne peut consulter les partenaires sociaux européens sur le contenu de propositions dans le domaine de la politique sociale. Dans certains cas, ils remettent un avis ou une recommandation⁶⁰. Les négociations engagées peuvent notamment déboucher sur la conclusion d'accords-cadres européens⁶¹.

70. **Stress.** Depuis le début des années 2000, différents accords-cadres ont été conclus au niveau européen. L'accord-cadre européen du 8 octobre 2004 sur le stress au travail est le premier. Les parties à la négociation y abordent différents points : de l'identification des problèmes du stress lié au travail à la prévention des risques liés au stress. Diverses mesures générales sont listées : « *des mesures de gestion et de communication* », « *la formation des managers et des travailleurs* » et enfin « *l'information et la consultation des travailleurs* »⁶². L'accord sera transposé par les partenaires sociaux français le 2 juillet 2008.

71. **Harcèlement et violence.** Trois ans plus tard, l'accord-cadre européen du 26 avril 2007 sur le harcèlement et la violence au travail est conclu. Une nouvelle fois, la défense de la dignité en tout lieu impulse la nécessité de prévenir les faits de harcèlement. Les premières lignes de l'introduction font sens : « *le respect mutuel de la dignité à tous les niveaux sur le lieu de travail est une des caractéristiques essentielles des organisations performantes. C'est la raison pour laquelle le harcèlement et la violence sont inacceptables* »⁶³. Le texte propose d'ailleurs une définition du harcèlement et de la violence : « *le harcèlement et la violence sont*

⁶⁰ TFUE, art. 154.

⁶¹ TFUE, art. 155.

⁶² Accord-cadre européen du 8 octobre 2004 sur le stress au travail, p. 3.

⁶³ Accord-cadre européen du 26 avril 2007 sur le harcèlement et la violence au travail, p. 1.

l'expression de comportements inacceptables adoptés par un ou plusieurs individus et peuvent revêtir de nombreuses formes, dont certaines sont plus facilement détectables que d'autres. L'exposition des personnes au harcèlement et à la violence peut aussi dépendre de l'environnement de travail. Le harcèlement survient lorsqu'un ou plusieurs travailleurs ou cadres sont à plusieurs reprises et délibérément malmenés, menacés et/ou humiliés dans des situations liées au travail »⁶⁴. L'accord-cadre sera transposé par les partenaires sociaux français le 26 mai 2010.

72. **TIC.** Enfin, un accord-cadre européen concernant la numérisation du monde du travail a été signé le 22 juin 2020. Le texte aborde les enjeux des transformations numériques. Les nouvelles organisations du travail présentent de nombreux aspects positifs pour les employeurs et les travailleurs, mais la transition vers le tout numérique nécessite également d'envisager les défis et les risques pour leur santé. Face au développement du télétravail en raison de la crise sanitaire de la Covid-19, la question du droit à la déconnexion des travailleurs n'a jamais été aussi importante qu'aujourd'hui⁶⁵.

73. **Transition.** Les États membres s'inspirent régulièrement des accords-cadres européens pour adopter de nouveaux textes et moderniser leur droit national. Les institutions européennes ne font pas exception à la règle puisqu'elles s'en inspirent pour les directives qu'elles produisent.

2°. Les directives

74. **Obligation de sécurité.** Les institutions européennes ont considérablement œuvré pour la prise en compte de la santé et de la sécurité au travail. La directive européenne n° 389/391 du 12 juin 1989 est très certainement la plus importante en termes d'impact sur les droits nationaux. En France, la transposition des dispositions du texte européen a bouleversé le droit travail. En effet, l'article 5 de la directive qui pose le principe selon lequel l'employeur⁶⁶ et le salarié⁶⁷ sont tenus par une obligation de sécurité. Cela implique notamment de la part de l'employeur de prendre des mesures de prévention pour rendre

⁶⁴ Accord-cadre européen du 26 avril 2007 sur le harcèlement et la violence au travail, p. 2.

⁶⁵ Accord-cadre européen du 22 juin 2020 sur la numérisation.

⁶⁶ Dir. n° 89/391 du 12 juin 1989, art. 5, al. 1 : « *L'employeur est obligé d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail* ».

⁶⁷ Dir. n° 89/391 du 12 juin 1989, art. 13, al. 1 : « *Il incombe à chaque travailleur de prendre soin, selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail, conformément à sa formation et aux instructions de son employeur* ».

l'environnement de travail plus sain et sûr : « *dans le cadre de ses responsabilités, l'employeur prend les mesures nécessaires pour la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, y compris les activités de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens nécessaires. L'employeur doit veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes* »⁶⁸. C'est la loi du 31 décembre 1991 qui a transposé les dispositions de la directive en droit français.

75. **Discrimination.** Enfin, la directive n° 2000/78 du 27 novembre 2000 relative à l'interdiction des discriminations a également son importance puisqu'elle porte la création d'un cadre général d'égalité de traitement, notamment sur le lieu de travail.

76. **Transition.** À travers la création d'organismes européens, les règlements ont également contribué à la prise en compte de la santé et de la sécurité des travailleurs.

3°. Les règlements

77. **Eurofound.** En matière de santé et de sécurité, deux règlements ont une importance particulière. Le premier est le règlement n° 1365/75 du 26 mai 1975, car il a notamment institué la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, également appelée « *Eurofound* ». Ses missions principales consistent à étudier les questions sociales liées à l'emploi et au travail (conditions de travail, qualité de vie et pratique des entreprises)⁶⁹. Ses travaux ont été particulièrement importants pendant la crise sanitaire puisqu'ils avaient pour objet l'étude de l'impact de la Covid-19 sur la vie quotidienne des citoyens européens. Les résultats des recherches sont régulièrement utilisés pour améliorer les politiques sociales menées par les institutions européennes et les partenaires sociaux européens.

78. **EU-OSHA.** Le second est le règlement n° 2062/94 du 18 juillet 1994 qui a créé l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail⁷⁰. Sa mission principale est de produire, recueillir et fournir des informations, des analyses et des outils aux institutions européennes, aux partenaires sociaux et plus largement aux États membres concernant la santé et la sécurité au travail. Chaque année, le directeur de l'agence prépare un document

⁶⁸ Dir. n° 89/391 du 12 juin 1989, art. 6, al. 1 et 2.

⁶⁹ Règl. n° 1365/75 du 26 mai 1975, art. 3-1.

⁷⁰ Règl. CE n° 2062/94, 18 juillet 1994, art. 2.

définissant le programme sur trois années qui détaille les activités à mener et les objectifs à atteindre. À l'instar de la Commission européenne, l'agence prépare également un plan sur cinq ans qui encadre ses actions. Le plan aborde notamment la question de l'impact des risques psychosociaux sur la santé des travailleurs⁷¹.

79. **Transition.** Parallèlement aux textes précédemment mentionnés, les décisions de la CJUE (ex-CJCE) peuvent avoir une portée en droit national, notamment lorsque les juges font usage de leur pouvoir d'interprétation d'actes juridiques.

4°. La Cour de justice de l'Union Européenne

80. **Santé mentale.** Depuis la fin des années 1990, la CJUE a rendu différents notables en matière de santé et de sécurité, plus précisément, en matière d'obligation de sécurité de l'employeur. Cette obligation de sécurité implique de mettre en place des mesures de prévention qui concerne tous les types de risques professionnels, notamment les risques pour la santé mentale. C'est ce que retient indirectement l'arrêt du 12 novembre 1996 lorsqu'elle affirme que les notions de milieu du travail, de santé et de sécurité mentionnées dans l'article 137 du Traité instituant la communauté européenne visent « *tous les facteurs, physiques ou autres, capables d'affecter la santé et la sécurité du travailleur dans son environnement de travail* »⁷².

81. **Évaluation.** Puis dans un arrêt de 2001, elle juge que « *les risques professionnels devant faire l'objet d'une évaluation par les employeurs ne sont pas déterminés une fois pour toutes, mais évoluent constamment en fonction, notamment du développement progressif des conditions de travail et des recherches scientifiques en matière de risques professionnels* »⁷³. Les risques psychosociaux ne sont pas directement évoqués par l'arrêt. Cependant, leur apparition croissante, notamment liée aux progrès techniques et au développement des nouveaux modes d'organisation du travail, implique alors d'en étudier les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs.

⁷¹ Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, « *stratégie institutionnelle 2018-2023* », janvier 2019 (<https://osha.europa.eu/fr/corporate-strategy-and-work-programmes>). [Consulté en ligne le 24 avril 2022]

⁷² CJCE, 12 novembre 1996, *Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord C/ Conseil de l'Union européenne*, aff. C-84/94, point 15.

⁷³ CJCE, 15 novembre 2001, *Commission C/ Italie*, aff. C-49/00.

82. **Rythme de repos.** En 2003, les juges ont indiqué que les périodes de repos revêtent « *un caractère préventif de nature à réduire autant que possible le risque d'altération de la sécurité et de la santé des travailleurs que l'accumulation de périodes de travail sans le repos nécessaire est susceptible de représenter* »⁷⁴.

83. **Obligation de sécurité de résultat.** En 2007, la CJUE a apporté des précisions concernant l'obligation de sécurité de l'employeur puisqu'elle a affirmé que la directive du 12 juin 1989 n'imposait pas aux États membres « *l'obligation de prévoir un régime de responsabilité sans faute des employeurs* »⁷⁵. Pourtant, l'obligation de sécurité de résultat instaurée par les magistrats français revenait à faire peser une telle responsabilité sur les entreprises.

84. **Transition.** Les sources européennes sont nombreuses et leur influence en droit français considérable. Abstraction faite du cadre normatif européen, les textes de l'OIT contribuent également à améliorer la prise en compte des risques psychosociaux en droit français.

§2. Les sources internationales

85. **Origine.** Le 11 avril 1919, l'OIT a été créée par la Conférence de la Paix réunie à Versailles. L'objectif était d'améliorer les conditions de travail permettant alors l'avènement d'une paix universelle et durable. L'un des premiers textes signés est la Déclaration de Philadelphie du 10 mai 1944 qui proclame notamment que l'une des obligations de l'OIT est d'accompagner les États à mettre en œuvre une politique de protection la santé des travailleurs⁷⁶.

86. **Santé mentale.** En 1981, la Convention n° 155 sur la sécurité et la santé des travailleurs est adoptée et la recommandation n° 164 sur la sécurité et la santé des travailleurs est rendue. La finalité est d'inciter les signataires à instaurer une « *politique nationale cohérente en matière de sécurité, de santé des travailleurs et de milieu de travail* »⁷⁷. La santé mentale y est spécifiquement mentionnée aux articles 3 (e) et 5 (b) : « *le terme santé, en relation avec le travail, ne vise pas seulement l'absence de maladie ou d'infirmité ; il inclut*

⁷⁴ CJCE, 9 septembre 2003, *Landeshauptstadt Kiel C/ Norbert Jaeger*, aff. C-151/02, point 92.

⁷⁵ CJCE, 14 juin 2007, *Commission des communautés européennes C/ Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord*, aff. C-127/05.

⁷⁶ Déclaration de Philadelphie, §3, 10 mai 1944.

⁷⁷ Conv. OIT n° 155, 22 juin 1981 sur la sécurité et la santé des travailleurs, art. 4, 1.

aussi les éléments physiques et mentaux affectant la santé directement liés à la sécurité et à l'hygiène du travail ».

87. **Risques psychosociaux.** En 1984, l'OIT utilisait déjà le terme risque psychosocial⁷⁸. Les travaux retranscrits dans le rapport « *Psychosocial Factors at Work: Recognition and Control* », indiquaient que les interactions entre le milieu de travail, le contenu du travail, les conditions organisationnelles et les capacités des travailleurs peuvent influencer la santé et les performances professionnelles.

88. **Services de santé.** En 1985, la Convention n° 161 sur les services de santé au travail est adoptée. Encore une fois, la santé est comprise dans son sens large puisque le premier article indique que les services de santé ont pour mission de favoriser « *une santé physique et mentale optimale* » et d'adapter le travail « *aux capacités des travailleurs compte tenu de leur état de santé physique et mentale* »⁷⁹.

89. **Prévention.** En 2006, la Convention n° 187 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail a pour finalité de prolonger le travail réalisé en matière de prévention. Le texte souligne « *l'importance de promouvoir de façon continue une culture de prévention nationale en matière de sécurité et de santé* »⁸⁰.

90. **Harcèlement et violence.** Et plus récemment, la Convention n° 190 a été signée. La Convention étant centrée sur la violence et le harcèlement au travail, l'article 9 dispose que les États doivent prendre des mesures de nature à prévenir la violence et le harcèlement au travail. Ils doivent spécifiquement tenir compte « *des risques psychosociaux qui y sont associés* »⁸¹.

91. **Travail commun.** Bien que les conventions de l'OIT doivent être ratifiées pour trouver pleine application, leur influence en droit interne est très importante. L'Union européenne et d'autres États trouvent leur inspiration dans les textes signés et ratifiés. La similarité dans le contenu des conventions et des actes juridiques européens exprime l'idée que la prévention n'est plus seulement le propre d'un seul État, mais de tous. Aujourd'hui, l'OIT n'est pas la seule institution internationale à œuvrer pour la prévention des risques

⁷⁸ OIT, « *Psychosocial Factors at Work: Recognition and Control* », Occupational Safety and health series, n° 56, 18-24 septembre 1984.

⁷⁹ Conv. OIT n° 161, 25 juin 1985 sur la sécurité et la santé des travailleurs, art. 1.

⁸⁰ Conv. OIT n° 187, 15 juin 2006 sur la sécurité et la santé des travailleurs, préambule.

⁸¹ Conv. OIT n° 190, 21 juin 2019 sur la violence et le harcèlement, art. 9, b.

professionnels puisque le travail de l'Organisation internationale de normalisation incite également les employeurs et les salariés à devenir acteurs de leur sécurité⁸².

92. **Transition.** Aujourd'hui, l'état actuel de la législation française en matière d'identification et de prévention des risques psychosociaux est intrinsèquement lié aux évolutions du droit européen et à l'apport juridique des institutions internationales. La carence des institutions européennes à fournir une définition claire de la notion des risques psychosociaux est probablement l'une des raisons pour lesquelles il n'y a pas de définition légale des risques psychosociaux en France. La difficulté à en dessiner les contours en est une autre. L'absence de définition légale rend le travail d'identification (**Titre I**) et de prévention des risques psychosociaux (**Titre II**) beaucoup plus difficile... mais pas impossible.

⁸² ISO 45001, « *Systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail* », 12 mars 2018.

Titre I. L'identification des risques psychosociaux

93. **Plan.** L'identification des risques psychosociaux implique de procéder à une distinction entre les risques psychosociaux primaires (**Chapitre 1**) et les risques psychosociaux secondaires (**Chapitre 2**). La distinction est réalisée afin de dissocier les déterminants et leurs effets sur la santé du travailleur. Dans la catégorie des déterminants, sont classés les violences au travail et le stress, puis dans la catégorie des effets, sont classés la dépression, le syndrome d'épuisement professionnel et le suicide. La subdivision réalisée n'est pas absolue, mais elle permet de retrouver de l'ordre dans l'analyse d'une notion qui est encore source de grande confusion.

Chapitre 1. Les risques psychosociaux primaires

94. **Plan.** Les risques psychosociaux primaires sont constitués de la violence au travail (**Section 1**) et du stress au travail (**Section 2**).

Section 1. La violence au travail

95. **Accord-cadre européen.** La « *violence* » est mentionnée à de nombreuses reprises dans le Code pénal et dans le Code civil, mais seulement une seule fois dans le Code du travail⁸³. L'absence de définition légale du terme a poussé les partenaires sociaux européens à le définir dans l'accord-cadre européen du 26 avril 2007. Reprise par l'ANI du 26 mars 2010, la violence au travail est définie comme celle ayant lieu dans des « *circonstances liées au travail* ». Elle peut prendre différentes formes (manque de respect, manifestation de la volonté de détruire et de nuire...) allant des incivilités aux agressions physiques⁸⁴.

96. **BIT.** Selon le Bureau international du travail, la violence au travail est constituée par « *toute action, tout incident ou tout comportement qui s'écarte d'une attitude raisonnable par lesquels une personne est attaquée, menacée, lésée, ou blessée, dans le cadre du travail ou du*

⁸³ C. trav., art. L. 8114-2 : « *Les dispositions des articles L. 433-3, L. 433-5 et L. 433-6 du code pénal qui prévoient et répriment respectivement les actes de violences, d'outrages et de résistance contre les officiers de police judiciaire sont applicables à ceux qui se rendent coupables de faits de même nature à l'égard des agents de contrôle de l'inspection du travail mentionnés à l'article L. 8112-1 du présent code* ».

⁸⁴ ANI 26 mai 2010 sur le harcèlement et la violence au travail, article 2.

fait de son travail »⁸⁵. La distinction entre la violence au travail et les autres formes de violence résulte de la seule circonstance qu'elle soit « *liée au travail* » : en raison de la qualité de travailleur, ou en raison du lieu de travail.

97. **Difficultés.** L'apport d'une définition claire est rendu difficile par la grande variété de comportements susceptible de caractériser de la violence. La subjectivité de la distinction entre les comportements acceptables et les comportements violents rend la tâche d'autant plus ardue. Les définitions actuelles ne sont donc pas exhaustives.

98. **Violence externe.** Les fonctions occupées par un salarié vont considérablement influencer sur le type de violence auquel il sera exposé. Ainsi, la personne étant en contact avec un public sera davantage exposée à des violences externes. Celles-ci sont constituées par les actes, comportements et propos tenus par un tiers à l'entreprise. Elles « *s'expriment entre les travailleurs (et le personnel d'encadrement) et toute personne présente sur le lieu de travail* ».

99. **Violence interne.** Les violences internes sont constituées par les actes ou comportements exercés par un membre de l'entreprise à l'encontre d'un autre travailleur de l'organisation. Elles se manifestent entre « *les travailleurs, y compris le personnel d'encadrement* »⁸⁶. Le rapport Gollac dresse une liste non exhaustive des violences internes : discrimination, harcèlement moral, harcèlement sexuel, etc.

100. **Risques psychosociaux.** La violence occupationnelle donc les violences physiques et psychologiques sur le lieu de travail, constitue l'une des causes majeures de troubles dépressifs, de l'humeur et de l'anxiété⁸⁷. Malgré les effets dévastateurs des violences psychologiques sur la santé des travailleurs, les entreprises ont pendant longtemps accordé plus d'importance à la lutte contre les violences physiques. Les évolutions sociétales ont contribué à faire évoluer les mentalités et il n'y a plus aucun doute aujourd'hui sur le lien entre la violence et le stress au travail.

101. **Transition.** Afin d'identifier les formes de violence au travail, il est préférable de distinguer l'étude des incivilités (**Sous-section 1**) du harcèlement (**Sous-section 2**).

⁸⁵ ANI 26 mai 2010 sur le harcèlement et la violence au travail, p. 3.

⁸⁶ OIT, « *Recueil de directives pratiques sur la violence au travail dans le secteur des services et mesures visant à combattre ce phénomène* », 8-15 octobre 2013, art. 1.3.1.

⁸⁷ Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, « *Mesurer les facteurs psychosociaux de risques au travail pour les maîtriser* », *op. cit.*, p. 153.

Sous-section 1. Les incivilités au travail

102. **Constat.** L'ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et les violences indique que les incivilités contribuent à la dégradation des conditions de travail, notamment pour les travailleurs en contact avec le public. Or, près d'un salarié français sur deux est victime d'incivilités au travail, et un tiers des interrogés affirment en être affectés personnellement⁸⁸. À ce titre, 77% des travailleurs affirment avoir déjà été victimes d'incivilités ayant eu des répercussions sur leur santé (stress, troubles du sommeil, anxiété, etc.).

103. **Définition.** Le dictionnaire Le Robert définit les incivilités comme une « *impolitesse, un manquement aux règles du comportement en société* »⁸⁹. C'est un acte ou un comportement qui manifeste l'ignorance ou le rejet des règles élémentaires de la vie sociale. Tout comme la notion de violence, la notion d'incivilités est très subjective et un comportement pourra être qualifié d'incivilité par certains, et pas par d'autres.

104. **Incivilités internes.** En entreprise, l'auteur des incivilités sera un collègue de travail, un subordonné ou un supérieur hiérarchique. Cela est le cas pour 48% des salariés interrogés dans une étude menée en 2014⁹⁰.

105. **Incivilités externes.** Les cas d'incivilités externes sont constitués lorsqu'une personne tierce à l'entreprise est impliquée, qu'elle en soit l'auteur ou la victime. Les travailleurs de la fonction publique sont particulièrement exposés en raison de leur contact quotidien avec le public.

106. **Cadre légal.** Aujourd'hui, il n'y a pas de définition légale des incivilités. Cela peut notamment avoir des répercussions sur la politique de prévention et de sanction instaurée en entreprise. En effet, il est plus difficile de prévenir, et le cas échéant de sanctionner un comportement dont les éléments constitutifs ne sont pas clairement définis. Or, l'inaction des employeurs et le fait même de banaliser le manque de civilités peuvent favoriser l'émergence d'actes plus graves. Dans certains cas extrêmes, les incivilités répétées peuvent caractériser du

⁸⁸ Cabinet Éléas, enquête « *Incivilités au travail : le vécu des français* », 11 juin 2014.

⁸⁹ Dictionnaire Le Robert, *DIXEL*, « *Incivilité* », *op. cit.*, p. 967.

⁹⁰ Cabinet Éléas, enquête « *Incivilités au travail : le vécu des français* », *op. cit.*

harcèlement, à condition que les propos ou comportements portent atteinte à la dignité, à la santé, ou aux droits de la victime.

107. **Exigences émotionnelles.** Les exigences émotionnelles sont l'une des six catégories de facteurs de risques psychosociaux listées par le rapport Gollac. Le travail émotionnel y est défini comme la maîtrise, « *dans l'interaction avec les bénéficiaires du travail* », de ses propres émotions, afin de maîtriser et de façonner les émotions des bénéficiaires du travail. En d'autres termes, le travailleur doit adapter son comportement, sa façon de réagir et d'interagir avec le public.

108. **Exigences émotionnelles et incivilités.** Les métiers de service sont particulièrement touchés par les exigences émotionnelles⁹¹. La relation directe au public est souvent asymétrique, car le « *client est roi* ». Ce dernier peut manquer de considération, et de manière exceptionnelle être violent ou agressif. À ce titre, plus de la moitié des cas d'incivilités trouvent leur cause dans une interaction avec une personne extérieure à l'entreprise. Quand la relation asymétrique devient conflictuelle, le risque pour la santé mentale du salarié est sensiblement accru. En effet, l'impossibilité d'agir et de répondre aux attaques, perçue comme normale, peut susciter chez le travailleur un sentiment de dévalorisation.

109. **Responsabilité.** Les incivilités répétées peuvent causer l'apparition d'un sentiment de stress et d'insécurité. Ainsi, la chambre sociale a déjà condamné un employeur à indemniser une salariée, agente d'accueil dans une gare routière, qui éprouvait un sentiment d'insécurité en raison de ses conditions de travail. En l'espèce, la victime relatait de véritables problèmes de sécurité sur son lieu de travail : la gare était régulièrement le théâtre d'incivilités et d'agressions⁹². En outre, la responsabilité de l'employeur peut également être engagée, en raison de son « *défaut d'implication dans la prévention des risques de violence et d'incivilités* » auxquels était exposée une salariée⁹³.

110. **Transition.** Les incivilités au travail ne sont pas la seule source de violence à laquelle un travailleur peut être confronté. L'un des plus grands fléaux du XXI^e siècle est le harcèlement au travail.

⁹¹ Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, « *Mesurer les facteurs psychosociaux de risques au travail pour les maîtriser* », *op. cit.*, p. 108 : l'exemple donné est celui de l'hôtesse de l'air qui doit constamment être souriante et avoir l'air sereine afin de rassurer les passagers du vol.

⁹² Cass. soc., 6 octobre 2010, n° 08-45.609 : il est utile de préciser que la salariée n'avait jamais été victime d'agression.

⁹³ Cass. soc., 15 décembre 2016, n° 15-20.987.

Sous-section 2. Le harcèlement au travail

111. **Plan.** Au fil des évolutions sociétales et de différents travaux réalisés, le législateur a fini par distinguer deux types de harcèlement : le harcèlement moral (§1) et le harcèlement sexuel (§2).

§1. Le harcèlement moral

112. **Distinction.** Plusieurs institutions françaises ont tenté d'établir une *summa divisio* des diverses formes de harcèlement. Dans un avis rendu le 29 juin 2000, la Commission nationale consultative des droits de l'homme distingue trois formes de harcèlement : un harcèlement institutionnel (qui participe d'une stratégie de gestion de l'ensemble du personnel), un harcèlement professionnel (organisé à l'encontre d'un ou plusieurs salariés, précisément désignés, destiné à contourner les procédures légales de licenciement) et enfin un harcèlement individuel dit pervers (pratiqué dans un but purement gratuit de destruction d'autrui et de valorisation de son propre pouvoir)⁹⁴.

113. **Plan.** L'étude du harcèlement au travail suppose d'analyser les différentes définitions du harcèlement (I), les éléments constitutifs (II), et les auteurs (III).

I. Une triple définition

114. **Origine.** Dès la fin des années 80, médecins et infirmières du travail prennent conscience d'une croissance exponentielle des troubles psychologiques liés au travail. Il est question de l'impossibilité pour un salarié de supporter la charge psychologique induite par ses fonctions⁹⁵. Avec l'avènement des sociétés postindustrielles, un certain nombre d'auteurs⁹⁶ s'accordent à affirmer qu'il y a eu un déplacement de la souffrance au travail : de la sphère physiologique à la sphère psychique.

115. **Analyse.** En 1993, Heinz Leymann, psychosociologue et chercheur allemand à l'Université de Stockholm publie un ouvrage intitulé « *Mobbing, la persécution au travail* ».

⁹⁴ Commission nationale consultative des droits de l'homme, « *Avis portant sur le harcèlement moral dans les relations au travail* », 29 juin 2000, p. 2.

⁹⁵ L. Rabbé, « *Les méthodes de gestion et le harcèlement moral en droit du travail* », JSL, n° 346, 27 juin 2013.

⁹⁶ J.C. Casalegno et D. Sheehan, *Revue internationale de psychologie*, 2010, 39 vol., XVI.

Le terme « *mobbing* » de l'anglais « *to mob* » signifie malmener, molester. Le psychosociologue préfère utiliser « *mobbing* » plutôt que « *bullying* », car d'après lui, ce second implique de la violence physique tandis que le premier peut être caractérisé par des comportements plus subtils tels que l'ostracisme⁹⁷. La finalité poursuivie par l'auteur était de décrypter un phénomène de plus en plus important en Europe. Il avait dénombré quarante-cinq comportements constitutifs de harcèlement et les avait classés en cinq catégories : agissements visant à empêcher la victime de s'exprimer, agissements isolant la victime, agissements visant à déconsidérer la victime, agissements visant à discréditer la victime et agissements visant à compromettre la santé de la victime⁹⁸. Il définissait donc le harcèlement par ses effets.

116. **Impulsion.** Cinq années plus tard, la psychiatre et psychanalyste française Marie-France Hirigoyen publie un livre intitulé « *Le harcèlement moral, la violence perverse au quotidien* »⁹⁹. Elle affirme que le succès de son ouvrage repose sur la prise en compte du « *moral* » : « *il n'est pas possible d'étudier ce phénomène sans prendre en compte la perspective éthique, ou morale, de cette agression, car ce qui domine du côté des victimes de harcèlement moral, c'est le sentiment d'avoir été injustement maltraitées, méprisées, humiliées* ». La publication de ce livre a permis de mettre des « *mots sur des maux* »¹⁰⁰ générés par les nouvelles formes d'organisation du travail.

117. **Risques psychosociaux.** Les risques psychosociaux constituent un réel danger pour la santé mentale des salariés. Généralement, une dégradation de la santé de la victime est constatée en raison des conditions d'emploi et des modes d'organisation du travail délétères. Marie-France Hirigoyen définit ce risque comme la « *probabilité qu'une exposition au danger entraîne un dommage* »¹⁰¹. En définitive, le harcèlement moral constitue un risque caractérisé par des « *comportements délibérés constituant de véritables agressions au mental de la victime et se traduisant finalement par des atteintes à sa santé physique* »¹⁰². Ces atteintes physiques se traduisent par des mutilations, et dans certains cas, le décès de la victime. Contrairement aux autres risques psychosociaux, le harcèlement moral est l'un des seuls à

⁹⁷ M.-F. Hirigoyen, *Le harcèlement moral au travail*, Presses universitaires de France, 2019, p. 7.

⁹⁸ L. Rabbé, « *Les méthodes de gestion et le harcèlement moral en droit du travail* », JSL, n° 346, 27 juin 2013.

⁹⁹ M.-F. Hirigoyen, *Le harcèlement moral. La violence perverse au quotidien*, La Découverte et Syros, 1998.

¹⁰⁰ L. Gamet, « *Propos critiques sur la pénalisation du « harcèlement moral institutionnel »* », SSL, n° 1925, 19 octobre 2020.

¹⁰¹ M.-F. Hirigoyen, *Le harcèlement moral au travail*, op. cit., 2019, p. 22.

¹⁰² Éditions législatives, Dictionnaire Permanent Sécurité et conditions de travail, *Les risques psychosociaux*, 2022, p. 16.

bénéficiaire de véritables sanctions juridiques. Ainsi, il est nécessaire de s'attarder plus sur longuement cette notion qui a connu de véritables évolutions.

118. **Transition.** Une distinction peut être opérée entre le harcèlement moral traditionnel (A) et ses nouvelles formes émergentes (B).

A. Le harcèlement moral traditionnel

119. **Code du travail.** La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002¹⁰³ a introduit dans le Code du travail l'article L. 122-49, aujourd'hui L. 1152-1 qui dispose que : « *aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses 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* »¹⁰⁴. La reconnaissance d'un harcèlement moral n'est pas anodine. La promulgation de la loi de modernisation sociale sur cette forme particulière de violence au travail illustre la volonté du législateur de sanctionner une pratique et un comportement dont l'importance et la généralisation étaient croissantes. De plus, le harcèlement moral est en lien avec de nombreuses autres notions juridiques telles que l'incapacité au travail, mais surtout l'obligation de sécurité de l'employeur et sa responsabilité subséquente.

120. **Code pénal.** La même loi a également introduit cette notion dans le code pénal¹⁰⁵. La version en vigueur actuellement est nettement plus sévère que celle initiale : « *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* »¹⁰⁶. Le Code du travail et le Code pénal donnent donc la même définition du harcèlement moral, mais le second précise les sanctions pénales encourues par l'auteur du comportement fautif.

¹⁰³ L. n° 2002-73 du 17 janv. 2002, JO du 18 janv. 2002, p. 1008.

¹⁰⁴ C. trav., art. L. 1152-1.

¹⁰⁵ C. pén., art. 222-33-2 (version applicable du 18 janvier 2002 au 8 août 2012) : « *Le fait de harceler autrui par des agissements 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 d'un an d'emprisonnement et de 15000 euros d'amende* ».

¹⁰⁶ C. pén., art. 222-33-2.

121. **Absence d'effets rétroactifs.** La Cour de cassation avait affirmé que l'article L. 122-49 du Code du travail ne s'appliquait pas à des faits antérieurs à la loi du 17 janvier 2002. Cette solution est cohérente puisque la loi n'a pas d'effet rétroactif¹⁰⁷. Pour pallier cette difficulté, des faits de harcèlement moral au travail pouvaient être sanctionnés sur le fondement de l'article 1134 du Code civil concernant l'obligation d'exécuter de bonne foi tout contrat, mais également, des articles 1147, 1382 et 1383 du même code sur les responsabilités délictuelles et contractuelles, et enfin l'article L. 230-2 (aujourd'hui L. 4121-1) du Code du travail concernant l'obligation de l'employeur d'assurer la santé et la sécurité de ses salariés. Il était également possible pour le salarié d'agir sur le fondement de l'abus du pouvoir de direction lorsque l'auteur des faits était l'employeur¹⁰⁸. Dans un arrêt rendu deux années avant la promulgation de la loi de modernisation sociale, un employeur avait été reconnu responsable des agissements d'un cadre titulaire d'une délégation de pouvoirs et assurant sa représentation à l'égard du personnel placé sous ses ordres : celui-ci avait « *jeté le discrédit sur la salariée qui était sa subordonnée, l'affectant personnellement et portant atteinte à son image, à sa fonction et à son autorité (...)* »¹⁰⁹.

122. **Harcèlement moral discriminatoire.** Une définition plus large du harcèlement moral a été adoptée par le législateur sous l'impulsion du droit européen. La loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations assimile à une discrimination « *tout agissement lié à l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, d'une personne à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation sexuelle ou son sexe (...) subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* »¹¹⁰. Des faits, qui s'apparenteraient à du harcèlement moral, seraient alors assimilables à une discrimination. L'objet de cette seconde définition était d'instituer « *un double dispositif de protection visant à améliorer la situation de ces victimes en leur permettant d'agir sur ce nouveau fondement juridique* »¹¹¹. La loi du 27 mai 2008 admet donc qu'un acte isolé et non répété puisse constituer un harcèlement moral car jugé discriminatoire. Toutefois, le rapport réalisé par la Commission des affaires sociales du Sénat avait soulevé la

¹⁰⁷ Cass. soc., 15 février 2006, n° 04-43.114.

¹⁰⁸ M. Blatman, P.-Y. Verkindt, S. Bourgeot, *L'État de santé du salarié*, Éditions liaisons, 3^{ème} édition, 2014, p. 301.

¹⁰⁹ Cass. soc., 15 mars 2000, n° 97-45.916.

¹¹⁰ L. n° 2008-496, 27 mai 2008, art. 1.

¹¹¹ Éditions législatives, Dictionnaire Permanent Sécurité et conditions de travail, *Les risques psychosociaux*, 2022, p. 17.

difficulté engendrée par l'existence de « *deux systèmes juridiques différents* » puisque la définition issue de la loi de 2008 se « *juxtapose seulement au régime antérieur du harcèlement moral (...)* »¹¹². En effet, le Sénat avait déclaré que « *le projet de loi propose une définition du harcèlement, telle qu'issue des directives, sans prévoir qu'elle se substituera à la définition en vigueur actuellement. Il en résultera, au seul niveau civil, que deux notions différentes du harcèlement sont opposables en droit français, au détriment de la sécurité juridique des personnes et de l'égalité des citoyens devant la loi : des individus placés dans des situations semblables pourront se voir appliquer un jugement différent selon que l'une ou l'autre définition sera invoquée par l'avocat et retenue par les magistrats* »¹¹³.

123. **ANI.** L'accord du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail apporte des précisions sur la notion de harcèlement : « *le harcèlement survient lorsqu'un 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* »¹¹⁴. L'accord pointe notamment l'existence d'un lien entre les modes de management et de fonctionnement de l'entreprise avec l'apparition de troubles d'ordre psychosocial. À l'époque, il existait une pression politique importante en raison de la vague de suicides au sein de l'entreprise France Télécom. Une partie de la doctrine critiquait d'ailleurs l'aspect déclaratif plutôt que contraignant du texte. L'accord constitue davantage un « *code de bonne conduite* » plutôt qu'un accord avec des mesures contraignantes et coercitives¹¹⁵.

124. **Transition.** Comme le souligne à juste titre l'ANI du 26 mars 2010, l'émergence de nouvelles formes d'organisation du travail présente de nombreux aspects positifs tels qu'une performance économique accrue et une productivité croissante. Toutefois, elle favorise également l'apparition de comportements qualifiables de harcèlement moral.

B. Le harcèlement moral inédit

125. **Mutation.** La vision traditionnelle du harcèlement moral est celle du supérieur hiérarchique qui agirait de manière répréhensible à l'égard d'un salarié. Les travaux parlementaires relatifs à la loi de modernisation sociale illustrent bien l'idée selon laquelle le

¹¹² M. Blatman, P.-Y. Verkindt, S. Bourgeot, *L'État de santé du salarié*, Éditions liaisons, 2014, p. 310.

¹¹³ Sénat, Rapp. d'informations n° 252 (2007-2008) au nom de la délégation aux droits des femmes, 1^{er} avril 2008.

¹¹⁴ ANI du 26 mai 2010 sur le harcèlement et la violence au travail, art. 2.

¹¹⁵ L. Lerouge, *Droit des risques psychosociaux au travail*, Rép. Trav., avril 2021, p. 66.

harcèlement moral est seulement envisagé sous un angle individuel. Or, il y a depuis quelques années une mutation de ces comportements « classiques » qualifiés de harcèlement moral. L'accélération du temps dans les relations de travail et la nécessité de produire rapidement conduisent à l'augmentation de pratiques managériales délétères¹¹⁶. Ces choix organisationnels décidés par l'employeur peuvent être constitutifs de harcèlement moral et entraîner des troubles psychologiques parmi les salariés. Sur le plan collectif, l'interdiction pour un employeur d'abuser de son pouvoir de direction ne constitue plus un rempart contre les atteintes à la santé et la sécurité des salariés.

126. **Reconnaissance.** La reconnaissance d'un harcèlement managérial peut toutefois s'avérer délicate. Il faut réunir les éléments constitutifs légaux du harcèlement moral : des agissements répétés, ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail... Or, de nombreux arrêts de cour d'appel ont tendance à rejeter la qualification de harcèlement moral lorsque les agissements n'affectent pas directement et spécifiquement le demandeur¹¹⁷. Cette position est également partagée par une partie de la doctrine : « *une dégradation des conditions de travail qui n'affecterait pas un individu plus qu'un autre, mais toucherait tout un groupe d'individus n'entrerait pas dans la catégorie de harcèlement moral (...). Pour parler de harcèlement, la victime doit être individualisée* »¹¹⁸.

127. **Plan.** Une assimilation est souvent faite, à tort, lorsqu'il s'agit de harcèlement moral managérial (1°) et de harcèlement moral institutionnel (2°). Pourtant, ce sont deux notions différentes qu'il est nécessaire de distinguer.

1°. Le harcèlement moral managérial

128. **Reconnaissance.** Depuis un arrêt rendu par la chambre sociale de la Cour de cassation, la qualité de groupe, « *de collectivité de salariés* » victimes d'agissements de l'employeur n'est plus une difficulté pour reconnaître des faits de harcèlement moral. Elle juge « *que peuvent caractériser un harcèlement moral les méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique dès lors qu'elles se manifestent pour un salarié déterminé par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé* »

¹¹⁶ C. Buisson, « *Sommes-nous devenus des enfants de Chronos ?* », Les Cahiers du DRH, n° 265, 1^{er} juin 2019.

¹¹⁷ CA Paris, 18 juin 2004, RG n° 03/31809 ; CA Paris, 24 mai 2005, RG n° 03/36/721.

¹¹⁸ B. Lardy-Pélessier, « *La prohibition légale du harcèlement* », RJS 3/2006, 193.

physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel »¹¹⁹. Le même jour, la chambre sociale a affirmé que le harcèlement moral était bien constitué indépendamment de l'intention de son auteur¹²⁰. Cette solution constante¹²¹ est également reprise par la chambre criminelle¹²². Puis, c'est dans un arrêt de 2017 que la Cour de cassation¹²³ utilise pour la première fois le syntagme de harcèlement moral managérial¹²⁴. D'après le Professeur Patrice Adam, trois enseignements doivent en être tirés : le harcèlement moral peut être reconnu même s'il a un caractère collectif, de plus, la finalité économique avancée par l'auteur du harcèlement ne l'exonère pas de sa responsabilité, et enfin, les « *actes coupables s'incarnent obligatoirement dans un ou plusieurs salariés en particulier (...) qui s'en plaignent judiciairement* »¹²⁵.

129. **Transition.** La notion de harcèlement moral managérial est à distinguer du harcèlement moral institutionnel, car ce dernier correspond à une « *défaillance généralisée* » de l'organisation du travail. Cette défaillance généralisée constitue un « *autre type de harcèlement d'une amplitude bien supérieure* »¹²⁶.

2°. Le harcèlement moral institutionnel

130. **Origine.** Dans l'avis du Conseil économique et social du 11 avril 2001, trois formes de harcèlement moral existent dont le harcèlement institutionnel « *qui participe d'une stratégie de gestion de l'ensemble du personnel* »¹²⁷. Cette forme de harcèlement institutionnel se décompose en deux branches. Dans un premier cas, ce harcèlement résulte d'une gestion d'ensemble, dans un second cas, il est utilisé pour obtenir le départ de salariés devenant cibles en fonction des besoins de l'entreprise (doublon de postes en cas de fusion, vieillesse...). Néanmoins, cette forme de harcèlement n'a pas été consacrée par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002. C'était sans compter sur le jugement France Télécom du Tribunal correctionnel de Paris qui, selon une partie de la doctrine, consacre l'incrimination pénale du harcèlement moral institutionnel. Antérieurement au jugement du 20

¹¹⁹ Cass. soc., 10 novembre 2009, n° 07-45.321.

¹²⁰ Cass. soc., 10 novembre 2009, n° 08-41.497.

¹²¹ Cass. soc., 19 janvier 2011, n° 09-67.463.

¹²² Cass. crim., 25 février 2014, n° 12-88.201.

¹²³ Cass. soc., 15 juin 2017, n° 16-11.503.

¹²⁴ P. Adam, *Harcèlement moral*, Rép. Trav., février 2022, n° 97.

¹²⁵ P. Adam, *ibid.*, n° 97.

¹²⁶ L. Lerouge, « *Travailler* », Martin média, 2021/2, n° 46, p. 39.

¹²⁷ Avis du Conseil économique et social, 11 avril 2001, p. 21.

décembre 2019, la chambre criminelle avait eu l'occasion de statuer à deux reprises¹²⁸, sur des faits similaires.

131. **France Télécom.** Le Professeur Patrice Adam affirme que le jugement constitue une approche inédite de la notion de harcèlement¹²⁹. En 2004, la société France Télécom devenue Orange lança le « *plan NeXT* » (Nouvelle Expérience des Télécommunications) pour relancer l'entreprise. L'objectif ? Obtenir sur la période de 2006 à 2010, 22 000 départs et 10 000 mobilités sur un effectif de 120 000 employés. À l'époque, le P.D.G. Didier Lombard avait affirmé que les salariés partiraient « *par la porte ou par la fenêtre* »¹³⁰. Le jugement rendu condamne la société France Télécom en tant que personne morale, mais également Didier Lombard, Louis-Pierre Wenès et l'ancien DRH Olivier Barberot pour des faits de harcèlement. Quatre autres cadres sont également condamnés pour complicité.

132. **Difficultés.** La consécration d'une telle notion laisse une partie de la doctrine perplexe. D'après le Professeur Laurent Gamet, affirmer que le harcèlement moral institutionnel puisse être qualifié de harcèlement moral constitue potentiellement une violation de l'impératif de prévisibilité de la norme pénale et du principe de légalité. En effet, il souligne que l'interprétation retenue par les magistrats n'était pas forcément prévisible pour les condamnés au moment de la commission des faits¹³¹.

133. **Élément matériel.** Les juges du Tribunal correctionnel de Paris affirment que le harcèlement moral institutionnel est démontré par l'existence de trois éléments : « *une politique d'entreprise ayant pour but de structurer le travail de tout ou partie d'une collectivité* » ; des agissements « *porteurs, par leur répétition d'une dégradation potentielle ou effective des conditions de travail de cette collectivité* » ; et qui « *outrepassent les limites du pouvoir de direction* »¹³². Par conséquent, la source de ce harcèlement ne repose plus seulement dans un mode de management du personnel, mais dans l'organisation globale de l'entreprise, dans son « *plan de gouvernance* »¹³³. En l'espèce, la stratégie de gestion des

¹²⁸ Cass. crim., 21 juin 2005, n° 04-87.767 et Cass. crim., 5 février 2013, n° 11-89.125.

¹²⁹ P. Adam, « *Sur le délit de harcèlement moral institutionnel* », SSL, n° 1925, 19 octobre 2020.

¹³⁰ L. Lerouge, « *Travailler* », Martin média, 2021/2, n° 46, p. 40.

¹³¹ L. Gamet, « *Propos critiques sur la pénalisation du « harcèlement moral institutionnel »* », SSL, n° 1925, 19 octobre 2020.

¹³² T. corr. Paris, 31^{ème} ch., 20 décembre 2019, RG n° 0935790257.

¹³³ P. Adam, *Harcèlement moral, op. cit.*, n° 100.

effectifs de la société reposait « *notamment sur une politique de déflation des effectifs concernant tous les employés de France Télécom SA, au mépris de leurs statuts d'emploi* »¹³⁴.

134. **Élément moral.** Afin de caractériser l'élément moral de l'infraction, le directeur de recherche Loïc LEROUGE affirme que les magistrats ont eu recours au mécanisme du faisceau d'indices lié à des critères non légaux. Il s'agissait de déterminer que les auteurs avaient agi « *avec intention ou par imprudence ou négligence, que la faute soit intentionnelle ou non intentionnelle* »¹³⁵. Lors du procès, les parties civiles ont cité le Professeur et psychanalyste Christophe Dejours comme témoin, afin qu'il apporte sa perspective sur le rôle de l'organisation du travail dans l'apparition des suicides à France Télécom¹³⁶. La 31^{ème} chambre du Tribunal correctionnel de Paris a repris une partie de l'étude réalisée afin de caractériser l'élément moral du délit de harcèlement moral. En effet, le jugement reprend la théorie de la « *banalisation du mal* » du psychanalyste consistant en la « *destruction des collectifs et des solidarités qui y étaient attachés, l'individualisme grandissant, l'affaïssement des valeurs et le triomphe du cynisme, l'essor de la précarité et les nouvelles formes de management mobilisant le salarié corps et âme* ». La psychodynamique du travail, qui est l'analyse clinique du lien entre le travail et la santé mentale, a permis aux magistrats d'établir le lien entre la gestion des effectifs par l'entreprise et les conséquences sur l'ensemble personnel. Différents éléments tels que la mise à mal de la solidarité professionnelle, l'absence de valeurs éthiques et la difficulté d'accès à des recours extérieurs ont permis de caractériser l'élément moral du délit de harcèlement moral.

135. **Auteurs.** Pour comprendre le mécanisme derrière la mise en cause des principaux dirigeants de France Télécom, le Professeur Patrice Adam propose de distinguer deux catégories d'auteurs de l'infraction pénale. La première correspond aux auteurs intellectuels. La seconde aux auteurs matériels.

136. **Auteurs intellectuels.** C'est la première piste évoquée par le Professeur. Les dirigeants dont la responsabilité pénale a été reconnue seraient les auteurs intellectuels de harcèlement moral institutionnel en raison de leur complicité par instruction et provocation, mais également par abus d'autorité et de pouvoir. Le Professeur dessine les contours d'un système où les décisions sont prises par les « *gens d'en haut* » (commandants) et mises en

¹³⁴ F. Champeaux, « *Le harcèlement moral érigé en politique d'entreprise* », SSL, n° 1895, 17 février 2020.

¹³⁵ L. Lerouge, « *Travailler* », Martin média, 2021/2, n° 46, p. 47.

¹³⁶ C. Dejours, « *Travailler* », Martin média, 2019/2, n° 42, p. 193.

œuvre par les « *gens d'en bas* » (exécutants). Les anciens dirigeants sont les concepteurs de la politique mise en place : ils ont orchestré la politique de gestion, mais n'ont pas commis matériellement l'infraction. C'est cette politique de gestion de l'entreprise, cette démarche généralisée qui est à l'origine de l'ensemble « *d'agissements de harcèlement matériellement commis par des managers de proximité, en tant qu'elle est la raison impulsive et déterminante* »¹³⁷. Cependant, le professeur tient à souligner que la qualité d'auteur de harcèlement moral institutionnel n'aurait pu être reconnue aux dirigeants si les managers n'avaient pas mis en œuvre le plan imaginé par les anciens dirigeants.

137. **Auteurs matériels.** La seconde piste évoquée est celle de reconnaître que les anciens dirigeants ont commis matériellement l'infraction. Il s'agit de reconnaître que la politique d'entreprise constitue un « *ensemble d'agissements harcelants, en ce que les mesures qu'elle structure et ordonne (...) ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail (...)* ». Ici, le Professeur Patrice Adam assimile le harcèlement à une « *fusée à deux niveaux* » : en haut, la politique générale de l'entreprise, en dessous, les pratiques de terrain. Il y a une corrélation importante, « *indivisible* » qu'il convient de souligner. D'après le professeur, les magistrats semblent avoir adopté la qualification d'auteurs matériels : « *ainsi, pour la chambre sociale, le harcèlement moral ne doit pas nécessairement concerner un seul salarié, et les méthodes de gestion et l'exercice du pouvoir d'organisation et de direction de l'employeur peuvent être examinés sous le prisme du harcèlement moral lorsque les pratiques managériales délibérées impliquent la désorganisation du lien social touchant l'ensemble du personnel, portent atteinte à la dignité des personnes et ont pour effet de dégrader les conditions de travail* »¹³⁸.

138. **Incertitudes.** D'après le Professeur Patrice Adam, de nombreuses questions restent en suspens. Premièrement, le harcèlement moral institutionnel est-il un simple harcèlement moral par effet ? La réponse semble positive. Deuxièmement, l'infraction de harcèlement moral institutionnel a-t-elle vocation à être reconnue en droit du travail ? Une réponse positive serait appréciée, car elle permettrait aux magistrats de se placer au niveau de la politique globale d'une entreprise pour apprécier des faits qualifiés de harcèlements. Les prévenus ont fait appel de la décision. La saga France Télécom ne fait que commencer.

¹³⁷ P. Adam, « *Sur le délit de harcèlement moral institutionnel* », *op. cit.*

¹³⁸ T. corr. Paris, 31^{ème} ch., 20 décembre 2019, RG n° 0935790257, p. 97.

139. **Transition.** À l’instar du harcèlement moral institutionnel, différents éléments constitutifs doivent être réunis afin de pouvoir qualifier juridiquement de harcèlement moral les propos ou comportements tenus par une personne.

II. Les éléments constitutifs du harcèlement moral

140. **Éléments constitutifs.** Le harcèlement moral se caractérise par la réunion de plusieurs éléments. Il faut tout d’abord une dégradation des conditions de travail d’un salarié, engendrée par des actes répétitifs. Ces conditions de travail sont susceptibles d’entraîner des conséquences dommageables sur la santé ou l’avenir professionnel de celui-ci. Enfin, les agissements peuvent porter atteinte aux droits et à la dignité de la victime.

141. **Actes.** Il est pertinent de noter que le législateur s’est abstenu de définir la notion d’« acte ». Il a donné une définition indirecte du harcèlement afin de ne pas exclure de nouvelles causes de harcèlement. D’une part, cela ouvre le champ des possibles, et d’autre part, cela crée une insécurité juridique. L’ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail apporte des précisions : « *le harcèlement survient lorsqu’un ou plusieurs salariés font l’objet d’abus, de menaces et/ou d’humiliations répétés et délibérés (...)* »¹³⁹. On pourrait potentiellement qualifier de harcèlement les humiliations, les brimades, les mesures vexatoires ou encore la mise au placard d’un salarié. La liste d’actions étant indéfinie, c’est à la jurisprudence que revient la lourde tâche de trancher les faits qui lui sont soumis.

142. **Répétés.** D’un côté, le dictionnaire Le Robert définit le mot « *répétitif* » comme la chose « *qui se répète d’une manière monotone* »¹⁴⁰. De l’autre, la chambre sociale en retient une vision plus large en constatant que des agissements commis à « *seulement* » deux reprises peuvent suffire¹⁴¹. Par conséquent, un fait unique et isolé ne peut caractériser un harcèlement moral¹⁴² sauf à être discriminatoire¹⁴³. Par exemple, la seule rétrogradation ne peut pas constituer un harcèlement moral¹⁴⁴. Du point de vue de la victime, cela est critiquable. Pourtant, un seul agissement peut avoir des effets dommageables longtemps après, et être inscrit dès lors dans la durée.

¹³⁹ ANI du 26 mai 2010 sur le harcèlement et la violence au travail, art. 2.

¹⁴⁰ Dictionnaire Le Robert, *DIXEL*, « *Répétitif* », *op. cit.*, p. 1623.

¹⁴¹ Cass. soc., 3 février 2010, n° 08-44.107

¹⁴² Cass. soc., 15 avril 2008, n° 07-40.290.

¹⁴³ Cf. *supra* n° 122.

¹⁴⁴ Cass. soc., 9 décembre 2009, n° 07-45.521.

143. **Atteinte potentielle.** L'atteinte à la dignité ou à la santé du salarié n'est pas une condition de reconnaissance d'un harcèlement moral. En effet, le législateur impose l'existence d'une dégradation des conditions de travail, indépendamment des conséquences dommageables avérées que celle-ci puisse avoir sur les droits, la dignité, la santé physique et mentale, ou l'avenir professionnel du salarié. Par conséquent, un comportement « *de nature à causer du tort à la victime suffit à le faire condamner* »¹⁴⁵. La chambre criminelle a qualifié des faits de harcèlement moral indépendamment de l'existence d'un certificat médical attestant d'une altération de la santé physique ou mentale de la victime¹⁴⁶. Dans l'hypothèse où un certificat médical attesterait de la réalité des effets des agissements sur la santé de la victime, la reconnaissance du harcèlement moral sera forcément facilitée. Il est possible de croire que les agissements ayant pour effet de compromettre l'avenir professionnel d'un salarié puissent constituer le fondement d'une action en réparation de ce préjudice, indépendamment de la condamnation pour harcèlement moral.

144. **Atteinte aux droits et à la dignité.** Dans une décision du 12 janvier 2002, le Conseil constitutionnel s'est prononcé sur l'intelligibilité et la clarté de la notion des « *droits* » visés à l'article L. 122-49 du Code du travail. Elle a déterminé que « *doivent être rejetés les griefs tirés tant du défaut de clarté de la loi que de la méconnaissance du principe de légalité des délits* », car les « *droits* » renvoient aux « *droits de la personne au travail, tels qu'ils sont énoncés à l'article L. 120-2 du Code du travail* »¹⁴⁷. Quant à la notion de dignité, elle est entendue de façon large par les magistrats : les propos indélicats tenus par un employeur à l'égard d'une salariée en raison de son odeur corporelle constituent une atteinte à la dignité de celle-ci. En l'espèce, l'employeur reprochait à la salariée « *de dégager des odeurs nauséabondes en évoquant une gangrène, une incontinence (...)* »¹⁴⁸.

145. **Durée.** La jurisprudence a affirmé que les agissements répétés pouvaient être de nature différente¹⁴⁹. Ils peuvent se répéter sur une « *brève période* »¹⁵⁰ ou sur une période plus longue, comme deux ans¹⁵¹. En effet, subordonner la reconnaissance du harcèlement moral à

¹⁴⁵ Éditions législatives, Dictionnaire Permanent Sécurité et conditions de travail, *Les risques psychosociaux*, 2022, p. 31.

¹⁴⁶ Cass. crim., 14 janvier 2014, n° 11-81.362.

¹⁴⁷ Décision n° 2001-455 DC, 12 janvier 2002, loi de modernisation sociale, considérant 83.

¹⁴⁸ Cass. soc., 7 février 2012, n° 10-18.686.

¹⁴⁹ Cass. crim., 26 janvier 2016, n° 14-80.455.

¹⁵⁰ Cass. soc., 26 mai 2010, n° 08-43.152.

¹⁵¹ Cass. soc., 25 septembre 2012, n° 11.17.987.

une durée minimale reviendrait à rajouter une condition que le législateur n'a pas souhaité inscrire dans le texte. Ainsi, un harcèlement a été reconnu pour des faits commis sur une période de 15 jours¹⁵², ou encore de 17 jours¹⁵³.

146. **Intention de nuire.** La chambre sociale a rappelé à maintes reprises que la qualification du harcèlement moral n'était pas subordonnée à l'existence d'une intention de nuire¹⁵⁴. En effet, le législateur définit les actes constitutifs de harcèlement comme ayant pour « *objet* » ou pour « *effet* ». Le second n'implique pas une quelconque volonté, contrairement au premier. Exiger que le salarié apporte la preuve d'une telle intention reviendrait de nouveau, à rajouter une condition supplémentaire non exigée par le texte de la loi. Dès lors, la jurisprudence ne tient pas compte de la donnée psychologique et aucune importance n'est accordée à la bonne foi ou la mauvaise foi de l'auteur des faits. Les erreurs répétées d'un employeur dans la gestion du contrat de travail peuvent constituer le fondement d'une action en reconnaissance d'un harcèlement moral¹⁵⁵. En l'espèce, la bonne foi de l'employeur auteur, illustrée par les corrections apportées par celui-ci, n'a pas suffi à écarter la qualification de harcèlement. Cette position est partagée par la chambre sociale et la chambre criminelle¹⁵⁶.

147. **Victime.** Les dispositions du Code du travail ne s'appliquent qu'aux travailleurs salariés et au personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé. Néanmoins, les stagiaires et personnes en formation (tels que des apprentis) sont également protégés par le Code du travail (articles L. 1152-2 et L. 1153-2)¹⁵⁷ et le Code de l'éducation (article L. 124-12). Comme affirmé à plusieurs reprises par les magistrats, il est nécessaire que la victime soit visée ou atteinte personnellement pour pouvoir agir en justice : elle ne pourrait pas le faire en se prévalant du harcèlement subi par des collègues de travail¹⁵⁸. En revanche, le Code pénal protège plus largement toute victime de harcèlement puisqu'il prohibe toute forme de harcèlement envers « *autrui* ».

148. **Action.** Qualifier juridiquement des faits n'est pas un exercice facile, cela l'est encore moins lorsque plusieurs notions s'entremêlent. La victime des agissements répréhensibles pourrait se placer sur le terrain de la responsabilité contractuelle et délictuelle pour obtenir un

¹⁵² Cass. soc., 3 avril 2013, n° 11-27.054.

¹⁵³ Cass. soc., 6 avril 2011, n° 09-71.170.

¹⁵⁴ Cass. soc., 10 novembre 2009, n° 08-41.497.

¹⁵⁵ Cass. soc., 6 janvier 2011, n° 08-43.279,

¹⁵⁶ Cass. crim., 24 mai 2011, n° 10-87.100.

¹⁵⁷ Cass. soc., 3 décembre 2014, n° 13-22.151.

¹⁵⁸ Cass. soc., 20 octobre 2010, n° 08-19.748.

dédommagement. Elle agirait alors en reconnaissance d'une faute de l'auteur des faits ou de l'existence d'une discrimination à son égard, tout en sollicitant la condamnation de l'employeur pour manquement à l'obligation de préserver sa santé et sa sécurité. Ces qualifications peuvent, sembler plus opportunes pour la victime. En effet, obtenir la reconnaissance de l'exécution déloyale du contrat de travail peut sembler moins complexe que d'obtenir la qualification de harcèlement moral, notamment si les conditions de reconnaissance requises pour ce dernier ne sont pas toutes remplies.

149. **Transition.** Enfin, s'agissant de l'auteur du harcèlement moral, de nombreux individus peuvent être concernés, qu'ils soient internes ou externes à l'entreprise.

III. L'auteur du harcèlement moral

150. **Plan.** Dans l'imaginaire collectif, l'auteur du harcèlement moral est une personne interne à l'entreprise (A). C'est le supérieur hiérarchique ou encore l'employeur. Pourtant, la personne à l'origine de tels comportements peut également être une personne tierce à l'entreprise (B).

A. Un individu interne à l'entreprise

151. **Auteur.** Il est légitime de penser que le législateur a volontairement omis de qualifier juridiquement l'auteur des faits, car les possibilités sont infinies. Cependant, une certitude porte sur le fait que l'auteur puisse travailler au sein de l'entreprise ou être une tierce personne, sous réserve que cette dernière interfère dans la relation de travail.

152. **Formes.** Plus précisément, le harcèlement moral peut être ascendant (commis par l'employeur ou un supérieur hiérarchique), horizontal¹⁵⁹ (commis par un collègue de travail de même niveau) ou descendant (commis par un subordonné). Il est qualifié de mixte lorsque sont coupables à la fois un collègue de travail de même niveau et un supérieur hiérarchique ou un subordonné¹⁶⁰.

153. **Pouvoir hiérarchique.** La reconnaissance de la culpabilité d'un individu n'est pas conditionnée par l'exercice d'une quelconque autorité sur la victime. Ainsi, le cadre-dirigeant d'une société peut être mis en cause, bien que n'ayant pas autorité sur le salarié victime, en

¹⁵⁹ A. Mazeaud, « *Harcèlement entre salariés : rapport de la loi de modernisation* », Dr. soc. 2002, p. 321.

¹⁶⁰ P. Adam, *Harcèlement moral, op. cit.*, n° 100.

raison de sa contribution au climat d'insécurité instauré par la politique de gestion des ressources humaines de l'entreprise¹⁶¹. De surcroît, l'hypothèse d'un harcèlement commis par un subordonné à l'égard de son supérieur hiérarchique n'est pas exclue¹⁶². En l'espèce, un éducateur était poursuivi pour harcèlement moral à la suite du suicide de son chef de service. En définitive, les magistrats sont d'avis à considérer que la gravité des faits de harcèlement n'est pas de nature à être atténuée par la qualité de la victime... ou de l'auteur.

154. **Transition.** De façon courante, l'auteur du harcèlement sera un travailleur de l'entreprise, un collègue de travail. Pourtant, il est des cas où c'est une personne tierce à l'entreprise qui se rend coupable de harcèlement. La jurisprudence se concentre sur la possibilité de rattacher les propos ou agissements à la relation de travail de la victime : sont-ils liés aux fonctions exercées par cette dernière ?

B. Un individu externe à l'entreprise

155. **Un tiers.** L'article 2 de l'ANI du 26 mars 2010 indique que le harcèlement peut être exercé « *par un ou plusieurs salariés ou par des tiers* »¹⁶³. Cela signifie qu'une personne extérieure à l'entreprise, pouvant exercer une influence quelconque sur le salarié, tel qu'un conjoint de l'employeur ou un client important, pourrait se rendre coupable de harcèlement moral.

156. **Absence de lien contractuelle entre l'auteur et la victime.** L'employeur étant tenu d'une obligation de sécurité en termes de protection de la santé et de la sécurité de ses travailleurs, celui-ci pourrait être reconnu responsable pour des faits commis par un tiers désigné par l'employeur et exerçant une autorité de fait ou de droit sur le personnel de l'entreprise¹⁶⁴. Cependant, des situations plus atypiques existent. Dès lors, l'épouse¹⁶⁵, au même titre que la mère¹⁶⁶ d'un employeur, peut se rendre coupable de faits de harcèlement, bien que n'exerçant aucune fonction officielle dans l'entreprise, entraînant alors la culpabilité de ce dernier.

¹⁶¹ Cass. crim., 5 juin 2019, n° 17-87.524.

¹⁶² Cass. crim., 6 décembre 2011, n° 10-82.266.

¹⁶³ ANI du 26 mai 2010 sur le harcèlement et la violence au travail, art. 2.

¹⁶⁴ Cass. soc., 1 mars 2011, n° 09-69.616.

¹⁶⁵ CA Bourges, 15 janvier 2020, RG n° 09/662.

¹⁶⁶ Cass. soc., 3 novembre 2011, n° 115.124.

157. **Relation de travail.** Le législateur souhaitant sanctionner tout type de comportements susceptibles de se manifester au temps et au lieu du travail, quelle qu'en soit l'origine, il est cohérent qu'il ait seulement conditionné la reconnaissance d'un harcèlement à l'existence d'une « *relation de travail* ». Toutefois, la chambre criminelle a exclu l'existence d'un harcèlement dans la situation où une psychologue en conflit avec un médecin du travail ne faisait que partager des locaux avec ce dernier, sans entretenir de relation de travail¹⁶⁷.

158. **Transition.** La qualité de la victime peut rendre délicat l'exercice de l'action en justice. Ainsi, sous l'impulsion du droit européen, la victime de harcèlement moral bénéficie d'une législation véritablement favorable en termes de preuve.

IV. La preuve

159. **Origine.** L'une des préoccupations du législateur français était de faciliter l'établissement de la preuve des faits de harcèlement par la victime¹⁶⁸. Pour rappel, la directive 2000/78 du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail dispose que les États doivent prendre « *les mesures nécessaires, conformément à leur système judiciaire, afin que, dès lors qu'une personne s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement, et dès lors que cette personne établit, devant une juridiction ou une autre instance compétente, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte (ou d'un harcèlement), il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement* ».

160. **Loi du 17 janvier 2002.** Pour transformer les mécanismes probatoires, la loi du 17 janvier 2002 de modernisation sociale a trouvé l'inspiration dans la directive européenne précédemment citée et dans la loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations. Ainsi, l'ancien article L. 122-52 du Code du travail (aujourd'hui L. 1154-1) disposait que « *le salarié concerné présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, 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* ».

¹⁶⁷ Cass. crim., 13 décembre 2016, n° 16-81.253.

¹⁶⁸ Avis du Conseil économique et social, 11 avril 2001, p. 83.

161. **Loi du 3 janvier 2003.** Avec la promulgation de la loi n° 2003-6 du 3 janvier 2003, la victime ne pouvait plus seulement « *présenter* » des éléments de fait, mais devait établir « *des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement* ». Aujourd'hui, cet allègement de la charge de la preuve bénéficie également aux fonctionnaires et agents publics¹⁶⁹.

162. **Loi du 8 août 2016.** C'est un retour en arrière que la loi Travail a amorcé. En effet, la loi a modifié l'article puisque la victime ne doit plus « *établir* » des faits, mais « *présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement* ». À l'instar des actions en reconnaissance d'une discrimination, ce mode de preuve ne dispense pas la victime d'apporter des éléments de preuve étayant ses accusations. Néanmoins, d'après le Professeur Patrice Adam, cette charge de la preuve est bel et bien aménagée en faveur de la victime, car il est moins difficile de présenter des éléments de faits que d'établir des faits laissant supposer l'existence d'un harcèlement.

163. **Rétroactivité.** Un arrêt de la chambre sociale du 19 décembre 2018 rappelle que les principes relatifs à la charge de la preuve « *ne constituent pas des règles de procédure applicables aux instances en cours, mais touchent le fond du droit* »¹⁷⁰. Cela signifie que le mode de preuve issu de la loi du 8 août 2016 ne trouve à s'appliquer qu'aux agissements commis après l'entrée en vigueur de la loi. Ce principe d'application de la loi dans le temps est la parfaite reprise d'une décision rendue en 2007, où en l'espèce il s'agissait de faits antérieurs à la loi du 3 janvier 2003¹⁷¹.

164. **Première phase.** Le Professeur Patrice Adam distingue en deux temps le mécanisme probatoire issu de la loi Travail, avec une troisième phase où les magistrats entrent en jeu. Pour rappel, il ne revient pas à la prétendue victime de prouver l'existence du harcèlement¹⁷², mais cette dernière doit produire des éléments objectifs, relatant la réalité d'agissements précis et concordants¹⁷³. Les éléments fournis doivent donner l'apparence d'une situation plausible de harcèlement et ne peuvent pas être approximatifs. En d'autres termes, cette apparence ne peut résulter de reproches vagues et imprécis¹⁷⁴, ou bien d'une rumeur mettant

¹⁶⁹ CE, 11 juillet 2011, n° 321225.

¹⁷⁰ Cass. soc., 19 décembre 2018, n° 17-18.190.

¹⁷¹ Cass. soc., 13 décembre 2007, n° 06-44.080.

¹⁷² Cass. soc., 19 septembre 2018, n° 16-27.818.

¹⁷³ Cass. soc., 22 mars 2017, n° 15-26.838.

¹⁷⁴ Cass. soc., 20 janvier 2010, n° 08-42.120.

en cause le travailleur se proclamant victime¹⁷⁵. Enfin, ces faits doivent se rapporter à la seule et même situation de harcèlement, objet de la plainte. Cette première phase du mécanisme probatoire se conclut par la reconnaissance d'une présomption simple de harcèlement¹⁷⁶.

165. **Seconde phase.** La partie défenderesse doit renverser la présomption simple. À cet effet, elle doit prouver que les agissements imputés ne sont pas constitutifs de harcèlement et qu'ils sont justifiés par des « *éléments objectifs étrangers* » à tout harcèlement¹⁷⁷. Un arrêt du 24 septembre 2014 illustre parfaitement le mécanisme de raisonnement des magistrats. Dans un premier temps, la victime apporte des faits laissant présumer l'existence d'un harcèlement : « *mais attendu, d'abord, que, sans inverser la charge de la preuve et appréciant l'ensemble des éléments qui lui étaient soumis par la salariée, la cour d'appel a estimé que l'absence de reversement de clientèle et les reproches dont se plaignait la salariée et les arrêts de travail pour raison de santé qui étaient établis permettaient de présumer l'existence d'un harcèlement moral* ». Par la suite, l'auteur démontre que les agissements imputés sont justifiés par des éléments objectifs à tout harcèlement : « *attendu, ensuite, qu'examinant les éléments apportés par l'employeur, la cour d'appel a retenu que celui-ci prouvait qu'il n'avait pas refusé de fournir du travail à la salariée, ni ne l'avait davantage privée des moyens qui lui étaient nécessaires pour réaliser son travail, que les attentes et les reproches qu'il lui avait adressés s'avéraient justifiés* »¹⁷⁸. Aussi étonnant que cela puisse paraître, la Cour de cassation a jugé en 2008 que lorsque les mesures invoquées par une prétendue victime « *sont justifiées par la situation économique de l'entreprise et la nécessité de sa réorganisation* », il n'y a pas de harcèlement¹⁷⁹. Une telle solution a-t-elle encore vocation à perdurer au regard de l'actualité récente ?

166. **Troisième phrase.** La troisième et dernière phase concerne l'appréciation souveraine des juges du fond. Les juges du fond ne doivent pas apprécier chaque élément indépendamment les uns des autres, mais doivent les apprécier comme un tout et un ensemble, à la lumière des uns et des autres. Ils doivent tenir compte de l'ensemble des « *éléments avancés* » et dans leur ensemble, sans en écarter aucun, afin de déterminer si les faits sont

¹⁷⁵ Cass. soc., 13 avril 2010, n° 09-40.706.

¹⁷⁶ Cass. soc., 24 septembre 2014, n° 13-18.000 : : « *qu'en statuant ainsi, en examinant la justification de l'employeur à propos d'un fait déterminé, sans avoir préalablement apprécié si les faits constants, pris dans leur ensemble, laissaient présumer l'existence d'un harcèlement moral (...)* ».

¹⁷⁷ Cass. soc., 5 décembre 2018, n° 17-21.017.

¹⁷⁸ Cass. soc., 24 septembre 2014, n° 12-28.257.

¹⁷⁹ Cass. soc. 24 septembre 2008, n° 06-43.504.

constitutifs de harcèlement moral¹⁸⁰. Cette approche est nécessaire, car le fait de prendre un élément seul peut sembler « insignifiant »¹⁸¹. Ces principes ont été rappelés dans un arrêt du 8 juin 2016¹⁸².

167. **Droit pénal.** En droit pénal, il existe un principe fondamental en vertu duquel « toute personne suspectée ou poursuivie est présumée innocente tant que sa culpabilité n'a pas été établie. Les atteintes à sa présomption d'innocence sont prévenues, réparées et réprimées dans les conditions prévues par la loi »¹⁸³. Ainsi, le mode de preuve applicable en droit du travail ne s'applique pas en droit pénal : le ministère public et la victime doivent rapporter la preuve du harcèlement. Néanmoins, dans le cadre d'une enquête préliminaire, certaines mesures d'instruction peuvent alléger le fardeau probatoire pesant sur la victime. La chambre criminelle se contente généralement d'un « faisceau de présomptions concordantes » pour condamner l'auteur présumé des faits. C'est ainsi que les témoignages d'anciens salariés de l'entreprise peuvent suffire pour condamner le prévenu¹⁸⁴.

168. **Précisions.** La victime ne peut se constituer une preuve à elle-même. Dès lors, le dépôt d'une main courante ne constitue pas une preuve de harcèlement moral, sauf s'il est corroboré par d'autres éléments probants¹⁸⁵. Les attestations d'amies, de parents, de sœurs ou de frères qui n'ont pas été témoins directs des agissements ne suffisent pas également à prouver l'existence d'un harcèlement¹⁸⁶. Cependant, les témoignages de bonne foi rapportés par des collègues ou des attestations d'anciens salariés de l'entreprise peuvent constituer un début de preuve. De même, les certificats médicaux, un rapport d'expert (dans un contentieux pénal) ou des sms¹⁸⁷, écrits, lettres et courriels peuvent aussi constituer un ensemble de preuve étayant le propos de la victime.

¹⁸⁰ Cass. soc., 24 septembre 2008, n° 06-45.747.

¹⁸¹ P. Adam, *Harcèlement moral*, op. cit., n° 100.

¹⁸² Cass. soc., 8 juin 2016, n° 14-13.418 : « attendu qu'il résulte de ces dispositions que, pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement moral, il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits, et d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral au sens de l'article L. 1152-1 du code du travail ; que, dans l'affirmative, il revient au juge d'apprécier si l'employeur prouve que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ».

¹⁸³ C. pr. pén., art. préliminaire, III.

¹⁸⁴ Cass. crim., 22 septembre 2015, n° 14-85.238.

¹⁸⁵ CA Douai, 31 mars 2006, RG n° 05/01682.

¹⁸⁶ Cass. soc., 14 mars 2018, n° 14-19.635

¹⁸⁷ Cass. soc. 23 mai 2007, n° 06-43.209.

169. **Protection.** Le Code du travail dispose « *aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte* » pour « *avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés* »¹⁸⁸. Ainsi, le licenciement du salarié intervenu en raison de son témoignage est nul¹⁸⁹.

170. **Transition.** Aujourd'hui, différents fondements légaux peuvent être utilisés par la victime de harcèlement moral au travail pour exercer une action en dédommagement du préjudice subi. L'aménagement de la charge de la preuve en droit du travail invitera davantage la victime à agir plutôt devant le conseil de prud'hommes que devant le tribunal correctionnel. Du côté, de l'employeur, l'émergence de nouvelles notions insufflées par le juge pénal peut avoir pour effet de créer une insécurité juridique. Les futures décisions nous éclaireront sur l'avenir du harcèlement moral institutionnel. Qu'en est-il alors du harcèlement sexuel ? L'influence du droit européen et les évolutions sociétales ont constamment poussé le législateur à innover afin de créer une notion précise et certaine, non sans difficultés.

§2. Le harcèlement sexuel

171. **Origine.** Pendant longtemps, les violences sexuelles exercées à l'encontre des femmes ont été tolérées, admises, excusées¹⁹⁰. Ce n'est qu'avec l'avènement des mouvements féministes outre-Atlantique, dans les années 1970, que de telles violences ont été considérées comme une stratégie de domination masculine plutôt qu'un désir sexuel irrésistible. Il existe aujourd'hui une logique de reconnaissance de tels comportements et actes. Les langues se délient et le mouvement #MeToo aux États-Unis en est un parfait exemple. Comme le souligne le Professeur Patrice Adam, le harcèlement sexuel peut avoir des conséquences néfastes sur la santé de la victime. Des agissements caractérisant du harcèlement sexuel peuvent générer de l'anxiété et causer à la victime de souffrir de dépression¹⁹¹.

172. **Risques psychosociaux.** L'approche de la notion de harcèlement sexuel est intrinsèquement liée à la prévention des risques psychosociaux. Cela s'explique par le fait que le harcèlement est vecteur de stress et d'anxiété pour la victime : rapidement, les conditions de travail se détériorent. Dans des cas extrêmes, le harcèlement subi peut conduire la victime

¹⁸⁸ C. trav., art. L. 1152-2.

¹⁸⁹ Cass. soc., 5 juillet 2011, n° 09-72.909.

¹⁹⁰ P. Adam, *Harcèlement sexuel*, Rép. Trav., mars 2022, n° 16.

¹⁹¹ Cass. soc., 24 septembre 2008, n° 06-46.517.

à s'ôter la vie. En Belgique et aux Pays-Bas, l'interdiction du harcèlement sexuel trouve son fondement dans une loi sur le bien-être au travail. En droit communautaire, il faudra attendre les directives n° 2002/73 du 23 septembre 2002 pour avoir une définition du harcèlement sexuel en droit européen. Il est défini comme le « *comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ». Différentes directives successives de 2006 et de 2012 ont apporté des modifications au régime juridique du harcèlement sexuel. Un accord-cadre européen sur le harcèlement et la violence au travail avait même été négocié le 26 avril 2007 indiquant que le harcèlement et la violence peuvent « *revêtir des formes physiques, psychologies et/ou sexuelles* »¹⁹².

173. **Législation française.** Le harcèlement sexuel constitue un délit trouvant son origine dans la loi n° 92-684 du 22 juillet 1992 (article 222-33 du Code pénal). Puis la loi du 2 novembre 1992 a incorporé dans le Code du travail l'ancien article L. 122-46 (nouvel article L. 1153-1). Celui-ci disposait que : « *aucun salarié ne peut être sanctionné ni licencié pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement d'un employeur, de son représentant ou de toute personne qui, abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, a donné des ordres, proféré des menaces, imposé des contraintes ou exercé des pressions de toute nature sur ce salarié dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers* ». La conception travailliste reposait sur trois fondements : un abus d'autorité, ayant une répercussion sur la vie professionnelle de la victime, dans l'unique but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle. Mais elle était restrictive dans la mesure où elle empêchait notamment de reconnaître un harcèlement sexuel horizontal (entre collègues de travail de niveau hiérarchique similaire). De plus, elle n'était pas conforme au droit communautaire qui ne conditionnait pas la reconnaissance d'un harcèlement sexuel à la qualité de l'auteur des faits (supérieur hiérarchique, collègues de même rang hiérarchique, subordonné...). La loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale a modifié cette conception française du harcèlement sexuel : ainsi l'article 222-33 du Code pénal disposait simplement que « *le fait de harceler autrui dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende* ».

¹⁹² Accord-cadre européen du 26 avril 2007 sur le harcèlement et la violence au travail, introduction, p. 2.

174. **QPC.** En droit français existe le principe de légalité des délits et des peines. Il résulte de l'article 8 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 impliquant pour le législateur de définir les crimes et délits en des termes suffisamment clairs et précis : « *la loi ne doit établir que des peines strictement et évidemment nécessaires, et nul ne peut être puni qu'en vertu d'une loi établie et promulguée antérieurement au délit, et légalement appliquée* ». Dans le cas du harcèlement sexuel : la définition était jugée trop vague. En effet, le législateur avait défini la notion de harcèlement par le fait même de « *harceler* ». Cela créait une véritable insécurité juridique pour les victimes et les auteurs : « *de l'imprévisibilité du texte découlait alors une imprévisibilité des décisions judiciaires prononcées sur son fondement* »¹⁹³. Le débat autour de la définition a conduit le Conseil constitutionnel à être saisi d'une QPC à l'occasion de laquelle, il a abrogé l'article 222-33 du Code pénal¹⁹⁴. L'abrogation faisait effet dès le lendemain de la décision. Ainsi, dès le 5 mai 2012, un terme a été mis à toutes les affaires non jugées définitivement à cette date, empêchant par ailleurs toute nouvelle action devant les juges sur ce fondement légal.

175. **Dispositions transitoires.** Un vide juridique a subsisté pendant la période s'étalant du 5 mai 2012 au 8 août 2012, qui est la date d'entrée en vigueur de la loi du 6 août 2012. Néanmoins, les victimes de harcèlement sexuel pouvaient tout de même bénéficier d'une indemnisation sur le fondement de l'article 1382 du Code civil¹⁹⁵. La juridiction constatant l'extinction de l'action publique était toujours compétente pour accorder « *réparation de tous les dommages des faits qui ont fondé la poursuite ainsi que le paiement d'une somme qu'elle détermine au titre des frais exposés par la partie civile et non payés par l'État* ». Mais l'indemnisation était conditionnée : la demande devait être formulée par la partie civile avant la clôture des débats¹⁹⁶.

176. **Non-rétroactivité.** La circulaire d'application du 7 août 2012¹⁹⁷ de la nouvelle loi indique que les nouvelles dispositions ne trouvent pas à s'appliquer à des faits commis antérieurement à l'entrée en vigueur de la nouvelle loi, en raison du principe de non-rétroactivité de la loi pénale plus sévère. Pourtant, il pourrait être avancé que l'ancienne définition plus sévère que celle issue de la nouvelle loi, en raison de son application aléatoire.

¹⁹³ P. Adam, *Harcèlements moral et sexuel en droit du travail*, Dalloz Corpus, Février 2020, p. 251.

¹⁹⁴ Cons. const., 4 mai 2012, n° 2012-240 QPC.

¹⁹⁵ Circ. CRIM 2012-15, 7 août 2012, p. 16.

¹⁹⁶ L. n° 2012-954, 6 août 2012, art. 12.

¹⁹⁷ Circ. CRIM 2012-15, 7 août 2012, p. 15.

177. **Évolutions législatives.** La loi n° 2008-496 du 27 mai 2008¹⁹⁸ assimile tout agissement à connotation sexuelle subi « *par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant (...)* » à de la discrimination. Quatre ans plus tard, la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 apporte une nouvelle définition plus large, mais plus précise du harcèlement sexuel. Depuis cette loi, les peines ont été alourdies et l'on distingue deux formes de harcèlement. La première forme est constituée par des propos ou comportements à connotation sexuelle. La seconde forme est constituée par le fait d'user de toute forme de pression dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle¹⁹⁹.

178. **Impact.** Différentes lois successives sont ensuite venues modifier le régime juridique du harcèlement sexuel : la loi n° 2014-873 du 4 août 2014, la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, la loi n° 2017-703 du 3 août 2018, et enfin la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018. L'inflation normative a eu pour effet de créer une distinction entre la définition travailliste et la définition pénaliste du harcèlement sexuel. Dans un avis du 4 février 2021, le Conseil d'État avait considéré que l'harmonisation des deux régimes était la bienvenue. La distinction a été supprimée par la promulgation de la loi du 2 août 2021.

179. **Plan.** Aujourd'hui, la loi santé vient unifier la définition du harcèlement sexuel (A). À l'instar du harcèlement moral, différents individus peuvent se rendre coupables de harcèlement sexuel (B). Enfin, le régime de la charge de la preuve diffère selon que la victime agit devant le conseil de prud'hommes ou le tribunal correctionnel (C).

A. L'unification de la définition

180. **Plan.** Antérieurement à la loi santé, deux définitions du harcèlement sexuel coexistaient (1°). Cependant, une unification est intervenue en 2021 (2°).

1°. La définition antérieurement à la loi du 2 août 2021

a) Le volet travailliste

i) Des propos ou comportements constitutifs de harcèlement sexuel

181. **Première branche de l'article.** Avant le 31 mars 2022, la version en vigueur de l'article L. 1153-1 du Code du travail était celle issue de la loi du 6 août 2012. L'alinéa 2

¹⁹⁸ L. n° 2008-496 du 27 mai 2008, art. 1.

¹⁹⁹ C. pén., art. 222-33.

disposait que le harcèlement sexuel était constitué de : « *propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante* ». Cet article est la reprise de la définition de la loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations²⁰⁰. Se référer à la circulaire d'application du 7 août 2012 pouvait être opportun pour avoir des précisions sur l'infraction de harcèlement sexuel telle qu'imaginée par le législateur. À cette date, le Code du travail et le Code pénal avaient la même définition du harcèlement sexuel. Par conséquent, les précisions rapportées par la circulaire concernaient tout autant le harcèlement sexuel dans son volet travailliste que dans son volet travailliste.

182. **Commission d'actes à connotations sexuelles.** Le 1^o de l'article L. 1153-1 faisait référence à des propos ou comportements et non pas à des agissements, comme initialement voulu dans le projet de loi. D'après les travaux parlementaires, les agissements impliquent un passage à l'acte tandis que la notion de harcèlement alors en vigueur exprimait une volonté de domination, sans nécessairement un passage à l'acte. La circulaire fait référence à des propos, gestes, envois ou remises de courriers ou d'objets, attitudes... Il n'y avait pas d'exigence d'un caractère directement et explicitement sexuel puisque le seul acte à connotation sexuelle était suffisant.

183. **Propos ou comportements imposés.** Le Code du travail n'exigeait pas de la victime qu'elle ait exprimé expressément et explicitement son consentement à l'égard de l'auteur des faits. La circulaire d'application du 7 août 2012 précise que c'est un faisceau d'indices, notamment le contexte dans lequel les actes ont été commis, qui permettent au juge de déterminer l'absence de consentement de la victime²⁰¹.

184. **Propos ou comportements répétés.** La condition d'une répétition nécessite la commission de deux actes dans un laps de temps qui n'est toutefois pas défini par le législateur. La circulaire d'application du 7 août 2012 précise que les actes répétés peuvent « *être répétés dans un très court laps de temps* »²⁰².

²⁰⁰ L. n° 2008-496, 27 mai 2008, art. 1.

²⁰¹ Circ. CRIM 2012-15, 7 août 2012, p. 4.

²⁰² Circ. CRIM 2012-15, *op. cit.*, art. 1.1.1., al. 6.

185. **Objet ou effets.** Enfin, l'alinéa 2 de l'article L. 1153-1 dans la version de 2012 disposait que les propos ou comportements pouvaient avoir pour effet : soit de porter atteinte à la dignité de la victime en raison du caractère humiliant des actes, soit de créer une « *situation intimidante, hostile ou offensante* ». La circulaire propose de distinguer deux hypothèses. La première « *recouvre les propos ou comportements ouvertement sexistes, grivois, obscènes, tels que des paroles ou écrits répétés constituant des provocations, injures ou diffamations, même non publiques (...)* ». La seconde, « *correspond aux cas dans lesquels, même si le comportement ne porte pas en lui-même atteinte à la dignité, il a pour conséquence de rendre insupportables les conditions de vie, de travail ou d'hébergement, de la victime (...)* »²⁰³.

186. **Lieu.** Le lieu de travail ne conditionne pas la reconnaissance d'un harcèlement sexuel au travail puisque « *le fait pour un salarié d'abuser de son pouvoir hiérarchique dans le but d'obtenir des faveurs sexuelles constitue un harcèlement sexuel même si les agissements ont lieu en dehors du temps et du lieu de travail* »²⁰⁴.

187. **Transition.** La seconde branche de l'article L. 1153-1 du Code du travail énonçait que des propos ou comportements pouvaient également être assimilés à du harcèlement sexuel.

ii) Des propos ou comportements assimilés à du harcèlement sexuel

188. **Seconde branche de l'article.** L'alinéa 3 de l'article L. 1153-1, dans sa version de 2012, disposait que le harcèlement sexuel est : « *2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers* ». La circulaire d'application indique qu'un même individu pourrait être déclaré responsable des propos ou comportements au sens du 1° de l'article L. 1153-1, mais également de toute forme de pression grave au sens du 2° du même article. L'un n'est pas exclusif de l'autre. La victime pourra alors poursuivre l'auteur des faits sur le fondement des deux branches dudit article²⁰⁵.

²⁰³ Circ. CRIM 2012-15, *op. cit.*, art. 1.1.1., al. 10.

²⁰⁴ Cass. soc., 11 janvier 2012, n° 10-12.930.

²⁰⁵ Circ. CRIM 2012-15, *op. cit.*, p. 6.

189. **Pression grave.** L'auteur du harcèlement est à priori en position de domination (un supérieur hiérarchique par exemple) puisqu'il semble avoir le pouvoir d'exercer une pression sur la victime. Par exemple, l'auteur des faits pourrait promettre à la victime un avantage (emploi, augmentation de la rémunération...) ou bien lui éviter la survenance d'une situation dommageable (mutation non désirée, licenciement...) en contrepartie d'une faveur de nature sexuelle. Ici, c'est également un faisceau d'indices qui permettra de déterminer si l'auteur des faits exerce effectivement une pression grave sur la victime.

190. **Acte unique.** Le législateur n'exige pas une répétition des actes litigieux, car sont notamment visés les faits de chantage sexuel. Les travaux parlementaires faisaient référence à la situation de l'auteur qui profiterait notamment d'un unique entretien d'embauche pour exercer une pression sur la victime (l'acte de nature sexuelle serait la contrepartie à l'embauche de la victime).

191. **Objet ou effets.** Le législateur fait référence à un « *but réel ou apparent* ». Par conséquent, l'intention de l'auteur d'obtenir un acte de nature sexuelle importe peu. C'est la matérialité du comportement qui permet de caractériser le harcèlement. En effet, l'auteur des faits peut prétendre rechercher l'obtention d'un acte de nature sexuelle, mais la réalité peut être autre. La finalité pourrait être de se divertir en humiliant la victime ou encore d'obtenir sa démission, une modification du contrat de travail... D'après la circulaire, il suffit que « *de façon objective et apparente* »²⁰⁶, les pressions graves aient donné l'impression à la victime qu'un acte de nature sexuelle était recherché au profit de l'auteur ou d'un tiers.

192. **Distinction de l'agissement sexiste.** L'article 20 de la loi Rebsamen du 17 août 2015²⁰⁷ a introduit l'article L. 1142-2-1 dans le Code du travail. La notion d'agissement sexiste y est définie comme « *tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ». Ainsi, le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle qualifie d'agissements sexistes le fait de critiquer une femme parce qu'elle n'est pas féminine, faire des commentaires humiliants et/ou désobligeants, proférer des menaces ou tout autre comportement verbal ou physique fondés sur le sexe de la personne²⁰⁸. La loi du 8 août 2016

²⁰⁶ Circ. CRIM 2012-15, *op. cit.*, p. 6.

²⁰⁷ L. n° 2015-994 du 17 août 2015, art. 20.

²⁰⁸ Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, « *Le sexisme dans le monde du travail : entre déni et réalité* », Rapp. n° 215-01, 6 mars 2015.

a aligné le régime juridique des agissements sexistes sur celui du harcèlement moral et du harcèlement sexuel en indiquant que le règlement intérieur devait également rappeler ces dispositions²⁰⁹. Le Professeur Patrice Adam estime que la création de cet article a pour objet de rendre visibles des pratiques sexistes qui pouvaient être confondues avec de la discrimination. En qualifiant juridiquement un tel comportement, le législateur permet à différents acteurs de ramener la question du « *sexisme ordinaire* » dans les débats²¹⁰. C'est d'ailleurs l'article L. 4121-2 du Code du travail qui organise la mise en place de mesures préventives des risques engendrés par des agissements sexistes.

193. **Transition.** La définition pénaliste du harcèlement sexuel était sensiblement différente de celle du Code du travail, eu égard à la modification postérieure opérée par la loi n° 2018-703 du 3 août 2018.

b) Le volet pénaliste

194. **Élément matériel et loi du 3 août 2018.** Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 3 août 2018²¹¹ renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, la définition du harcèlement sexuel dans le Code pénal était différente de la définition dans le Code du travail. L'article 222-33 du Code pénal dispose que le harcèlement sexuel est « *le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante* ». Constitue également du harcèlement, lorsque les actes sont imposés à une même victime, par plusieurs personnes, « *alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée* ». Tel est également le cas, lorsque les personnes n'ont pas agi de manière concertée²¹². Enfin, à l'instar du Code du travail, il est assimilé à du harcèlement sexuel, « *le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers* ».

195. **Distinction.** L'une des vraies différences entre la rédaction de l'article 222-33 et celle de l'article L. 1153-1 dans sa version applicable jusqu'au 31 mars 2022 résidait dans le 1° de

²⁰⁹ C. trav., art. L. 1321-2, 2°.

²¹⁰ P. Adam, *Harcèlements moral et sexuel en droit du travail*, op. cit., p. 277.

²¹¹ L. n° 2018-703 du 3 août 2018.

²¹² C. pén., art. 222-33.

l'article L. 1153-1. En effet, contraire au Code pénal, le Code du travail ne mentionnait pas « *le fait d'imposer* » un comportement.

196. **Élément intentionnel et autorité de la chose jugée.** Il existe un principe selon lequel la décision des juridictions pénales statuant au fond sur une action publique a autorité absolue sur les juridictions civiles. Cette règle, énoncée à l'article 1351 du Code civil, a été rappelée par un arrêt de la chambre sociale du 25 mars 2020²¹³. La décision est particulièrement intéressante au regard du principe évoqué, car les juges suprêmes ont validé le raisonnement des juges du fond. La Cour de cassation rappelle à bon droit que la définition travailliste du harcèlement sexuel « *ne suppose pas l'existence d'un élément intentionnel* », contrairement à la définition pénaliste. En l'espèce, la chambre sociale retient donc que l'impossibilité de reconnaître l'existence du délit, faute d'élément intentionnel, n'empêche pas le juge civil de le faire.

197. **Distinction.** En droit pénal, l'élément intentionnel requis se déduit du comportement de l'auteur de l'infraction²¹⁴. Par conséquent, lorsque l'auteur des faits impose « *en connaissance de cause* », de façon répétée, des propos ou comportement à connotation sexuelle les plaçant dans une situation intimidante, offensante ou hostile, le délit est constitué. En droit du travail, le harcèlement sexuel sera constitué indépendamment de l'existence d'un élément intentionnel. Un arrêt de la chambre sociale précise qu'il « *est constitué, indépendamment de l'intention de son auteur, dès lors que sont caractérisés des agissements répétés ayant pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel* »²¹⁵. Ces arrêts sont radicalement opposés à la position adoptée en 2005 par la même juridiction²¹⁶. Cependant, l'opposition semble s'estomper, au profit de la victime de harcèlement sexuel.

198. **Transition.** Aujourd'hui, les définitions travaillistes et pénalistes du harcèlement sexuel ont été unifiées par l'entrée en vigueur de la loi du 2 août 2021. Néanmoins, une opposition subsiste, quant au régime de la preuve.

²¹³ Cass. soc., 25 mars 2020, n° 18-23.682.

²¹⁴ Cass. crim., 18 novembre 2015, n° 14-85.591.

²¹⁵ Cass. soc., 28 janvier 2010, n° 08-42.616.

²¹⁶ Cass. soc., 3 novembre 2005, n° 03-46.839.

2°. La définition postérieurement à la loi du 2 août 2021

199. **Évolution.** La loi du 2 août 2021 a aligné la définition travailliste du harcèlement sexuel avec la définition pénaliste du harcèlement sexuel. Ainsi, depuis le 31 mars 2022, la notion de sexisme est rattachée au harcèlement sexuel, à la fois dans le Code du travail et dans le Code pénal. Désormais, lorsque les agissements sexistes sont répétés, il est possible de les assimiler à du harcèlement, permettant ainsi à la victime de bénéficier d'un régime probatoire plus favorable²¹⁷. Le rattachement du sexisme à une notion juridique préexistante illustre la difficulté qui existait jusqu'à maintenant, de sanctionner de tels propos ou comportements qui ont pourtant toujours existé et qui sont même en hausse²¹⁸. La recrudescence de ces comportements visant majoritairement les femmes est liée à l'utilisation des réseaux sociaux et au développement des TIC au sein des entreprises. Ces agissements qui avaient tendance à se dématérialiser étaient qualifiés de « *harcèlement de meute* » ou de « *raids numériques* ».

200. **Extension.** La loi du 2 août 2021 ajoute deux nouveaux alinéas à l'article L. 1153-1²¹⁹. L'élargissement de la notion permet de tenir compte des phénomènes de harcèlement sexuel ou sexiste au travail ayant par nature une dimension collective. Plus précisément, elle permet de reconnaître la qualité d'auteur de harcèlement à plusieurs travailleurs sans qu'il y ait eu concertation, et quand bien même chacun n'aurait agi qu'une seule fois. On retrouve ici la dimension originelle du harcèlement, la figure du bouc émissaire, davantage fréquente dans les relations groupales²²⁰.

201. **Réseaux sociaux.** Dans un jugement rendu l'année dernière par le Conseil de Prud'hommes de Grenoble, les conseillers ont reconnu que le manager d'une boutique qui tenait des propos de nature sexuelle, misogyne et désobligeante à l'égard de ses collègues de travail, notamment en publiant des photomontages sur le réseau social Snapchat, constituait du harcèlement sexuel analysé comme une faute grave²²¹. Aujourd'hui, le comportement

²¹⁷ C. trav., art. L. 1154-1.

²¹⁸ C. Terrenoire, « *Le harcèlement sexuel au travail après la loi santé au travail* », SJS n° 41, act. 429, 12 octobre 2021.

²¹⁹ C. trav., art. L. 1153-1, al. 3 à 5 : « *le harcèlement sexuel est également constitué : a) Lorsqu'un même 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 ; b) Lorsqu'un même salarié 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* ».

²²⁰ C. Delage, « *La notion de harcèlement sexuel en droit du travail après la loi du 2 août 2021* », SSL, n° 1972, 25 octobre 2021.

²²¹ Cons. prud'h. Grenoble, 3 décembre 2021, n° 19/00759.

décrit en l'espèce aurait certainement été qualifié d'agissement sexiste assimilable à du harcèlement sexuel.

202. **Distinction.** Malgré une unification des définitions, la définition travailliste reste différente de celle du Code pénal. En effet, l'article 222-33 dispose que les propos ou comportements sont « *imposés* » à la victime. Ainsi, la victime de harcèlement sexuel doit prouver l'élément intentionnel des actes. Lors des débats, la sénatrice Laurence Cohen avait affirmé que l'alignement parfait de la définition du Code du travail sur celle du Code pénal aurait été « *une erreur et un danger* »²²². Dès lors, les travaux parlementaires relatifs à la loi du 2 août 2021 montrent que le législateur a volontairement opté pour le terme « *subir* » afin de ne pas faire peser sur la victime un tel fardeau probatoire. Par conséquent, devant le conseil de prud'hommes, la victime devra seulement présenter des éléments de faits laissant supposer l'existence de faits de harcèlement sexuel. Et à l'instar du harcèlement moral au travail²²³, l'absence d'un élément intentionnel chez l'auteur des faits de harcèlement sexuel n'en exclut pas la reconnaissance.

203. **Transition.** L'un des apports majeurs de la loi du 2 août 2021 en ce qui concerne le harcèlement sexuel est la reconnaissance d'un harcèlement sexuel « *collectif* ».

B. L'auteur

204. **Hiérarchie.** À l'origine, l'abus d'autorité était une condition de reconnaissance du harcèlement sexuel, mais ce n'est plus le cas aujourd'hui, car c'est seulement une circonstance aggravante. Dès lors, un subordonné et un collègue de rang hiérarchique identique peuvent être reconnus coupables de harcèlement sexuel. En dehors de la relation de travail, toute personne est susceptible d'être auteur de faits de harcèlement sexuel.

205. **Collectif.** L'un des nombreux apports de la loi du 2 août 2021 est la reconnaissance du « *harcèlement sexuel collectif* ». En effet, la qualité d'auteur pourrait être reconnue à une collectivité de personnes ayant chacun agi qu'une seule fois. À titre d'exemple, deux supérieurs hiérarchiques peuvent être simultanément responsables bien que chacun n'ait eu qu'une seule fois un comportement répréhensible.

²²²Sénat, Comptes rendus, « Séance du 5 juillet 2021 concernant la loi santé et sécurité au travail », juillet 2021 (<https://www.senat.fr/seances/s202107/s20210705/s20210705007.html>). [Consulté en ligne le 15 février 2022]

²²³Cass. soc., 10 novembre 2009, n° 08-31.497.

206. **Transition.** Le régime de la preuve applicable en droit du travail est sensiblement différent à celui appliqué en droit pénal. En effet, le premier aménage le régime de la preuve au profit de la victime, tandis que le second organise une présomption d'innocence au profit du prévenu.

C. La preuve

207. **Droit du travail.** L'article L. 1154-1 du Code du travail dispose que la victime « *présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, 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* »²²⁴. La charge de la preuve est sensiblement plus favorable pour la victime puisqu'elle est uniquement tenue de « *fournir aux juges des éléments permettant de supposer l'existence d'un harcèlement* »²²⁵. Et de surcroît, comme l'a souligné la sénatrice Laurence Cohen, la rédaction de l'article L. 1153-1 ne fait pas peser sur la victime un fardeau probatoire impossible, une « *probatio diabolica* »²²⁶.

208. **Droit pénal.** De même que pour le harcèlement moral, la présomption d'innocence applicable en droit pénal a pour effet de faire peser la charge de la preuve sur la demanderesse. Ainsi, c'est à la victime de prouver que les faits visés sont constitutifs de harcèlement sexuel. En outre, la rédaction de l'article 222-33 a pour effet d'obliger la victime à prouver l'existence de l'élément intentionnel²²⁷. Tout bien considéré, la victime de harcèlement sexuel au travail aura donc tout intérêt à agir devant le conseil de prud'hommes, afin de bénéficier de l'aménagement de la charge de la preuve, plutôt que devant le tribunal correctionnel. Cette distinction entre le droit pénal et le droit du travail repose sur la perspective adoptée. D'une part, on se place du point de vue de la victime qui « *subit* » des faits de harcèlement, et d'autre part, on se place du point de vue de l'auteur qui « *impose* » de tels propos ou comportement.

209. **Transition.** Le harcèlement moral et le harcèlement sexuel sont des notions aussi comparables que différentes qui ont capté l'attention particulière du droit européen et subséquentement, du législateur français. L'entrée en vigueur de la loi du 2 août 2021 aura certainement pour effet d'endiguer l'inflation normative que le droit français connaît depuis

²²⁴ C. trav., art. L. 1154-1, al. 1.

²²⁵ Cass. soc., 16 mai 2018, n°16-29.527.

²²⁶ Cf. *supra* n° 90.

²²⁷ Cf. *supra* n° 202.

quelques années maintenant. Le nombre croissant de cas de harcèlement, et la place prééminente qu'elle occupe parmi les risques psychosociaux ont certainement joué dans l'attention particulière qui l'entoure aujourd'hui. Qu'en est-il du stress ?

Section 2. Le stress au travail

210. Plan. L'étude du stress implique d'aborder la question de l'émergence de cette notion (**Sous-section 1**) puis d'analyser ses sources, qui sont aussi diverses et variées (**Sous-section 2**).

Sous-section 1. L'émergence du stress au travail

211. **Universalité.** Chacun peut ressentir du stress, car c'est un sentiment universel lié à l'existence humaine. Il y a un lien immuable entre la vie et le stress, car ce n'est que dans la mort que nous en sommes libérés.

212. **Phénomène mondial.** Le stress lié au travail est devenu un problème majeur des sociétés industrielles évoluées. C'est ainsi que depuis de nombreuses années, il est considéré comme le « *mal du siècle* »²²⁸. En 1993, le BIT considérait d'ores et déjà que « *le stress était devenu l'un des plus graves problèmes de notre temps, non seulement pour les individus dont il met en péril la santé physique et mentale, mais aussi pour les entreprises et les gouvernements* ».

213. **Des chiffres.** Selon une étude menée dans 17 pays sur un échantillon de plus de 32 400 salariés, 55% des Français ressentent du stress professionnel : c'est plus d'un Français sur deux²²⁹. En 2017, 52% des salariés se disaient anxieux au travail et 29% présentaient un niveau de dépression élevé²³⁰.

214. **Transition.** L'autonomie dans les fonctions exercées, la mauvaise qualité des rapports sociaux ou encore l'intensité et le temps de travail ont tous un point en commun : ils favorisent l'apparition de stress lié au travail. Or, en raison de sa qualité, le travailleur ne dispose pas nécessairement de l'influence ni des moyens pour les maîtriser. De ce fait, il sera

²²⁸ J.-B. Stora, *Le stress*, PUF, 2010.

²²⁹ Rapp. « *Workforce View 2020* », ADP Research Institute, 2020.

²³⁰ Cabinet Stimulus, « *Observatoire de la santé psychologique au travail évaluation du stress* », novembre 2017, p. 3.

exposé à un stress plus ou moins intense, qui à long terme, aura des conséquences néfastes pour sa santé. Afin de saisir pleinement les enjeux du stress lié au travail, il est nécessaire d'en comprendre le sens véritable (§1) et d'observer le traitement juridique qui en est fait (§2).

§1. Une approche doctrinale

215. **Hans Selye.** L'origine latine du stress est « *stringere* » qui signifie « *êtreindre, serrer, lier, blesser, offenser* ». Le terme a été introduit pour la première fois par le médecin-endocrinologue autrichien Hans Selye. D'après ce dernier, le stress est « *la réponse non spécifique de l'organisme face à une demande* ». En 1956, il publie « *The stress of life* » et présente le mécanisme de « *syndrome général d'adaptation* » qui décrit les trois phases successives de l'organisme face à une situation de stress : la phase d'alarme (l'organisme se prépare à réagir en raison de la confrontation à une situation jugée stressante), la phase de réaction (l'organisme résiste à la situation) et la phase d'épuisement (si la situation s'intensifie ou se prolonge, les capacités de l'organisme débordent et celui-ci s'épuise)²³¹. Selon lui, il existerait un stress positif et un stress négatif. Toutefois, une partie de la doctrine réfute cette idée et propose de distinguer l'état de stress aigu de l'état de stress chronique. L'état de stress aigu est la réaction de l'organisme face à une menace ou un enjeu ponctuel (prise de parole en public, changement de poste de travail...) : lorsque la situation de stress se termine, les symptômes s'arrêtent. En revanche, l'état de stress chronique est la réponse du corps humain à la situation de stress inscrite dans le temps.

216. **Modèle de Lazarus.** Pour Richard S. Lazarus, « *il y a stress quand une situation a été évaluée par une personne impliquée, et que celle-ci excède, selon elle, ses ressources adaptatives* » : c'est le modèle transactionnel du stress. Selon cette analyse, les variables personnelles et sociales modulent l'impact du stress sur le travailleur. La réaction de l'individu à une situation de stress se distingue en trois composantes : l'évaluation primaire (l'individu interprète la menace potentielle de l'élément stressant en fonction des variables situationnelles : amplitude, imminence de la nocivité, durée...), l'évaluation secondaire (l'individu identifie ses ressources comportementales et émotionnelles pour élaborer une réponse), et enfin, une évaluation des conséquences de la réponse. L'idée globale est qu'il survient un déséquilibre entre les demandes formées à l'encontre d'une personne et les ressources qu'il possède pour faire face aux demandes.

²³¹ H. Selye, *The stress of life*, McGraw Hill, 1956.

217. **Modèle de Karasek.** En 1979, Robert Karasek, professeur de psychosociologie de l'Université Lowell, développe un modèle d'analyse du stress au travail. Il met en balance la demande psychologique, la lassitude décisionnelle dont dispose le travailleur et le soutien social dont il bénéficie. De façon plus précise, la demande psychologique correspond à la quantité de travail, son intensité et son caractère. La lassitude décisionnelle renvoie à la marge de manœuvre dont il dispose pour organiser son travail et mobiliser ses compétences. Enfin, le soutien social, qui peut aggraver la situation de stress préexistante, correspond à l'aide dont le travailleur va bénéficier de la part de ses collègues de travail. La situation à risques, dite « *job strain* » est atteinte lorsque la demande psychologique est relativement élevée tandis que la lassitude décisionnelle est faible. Dans un dossier publié en 2008, la DARES indiquait que 28% des femmes sont en situation de job strain, contre 20% des hommes²³². Par ailleurs, l'étude précise que le secteur d'activité de l'hôtellerie-restauration est le plus concerné par ce phénomène.

218. **Modèle de Siegrist.** Johannes Siegrist est sociologue et professeur de sociologie médicale à la faculté de médecine de Dusseldorf. Publié en 1996, son modèle du déséquilibre « *efforts/récompenses* » indique que la situation de travail reposant sur une « *combinaison d'efforts élevés et de faibles récompenses* » peut susciter des effets délétères chez le travailleur. Les efforts, semblables à ceux du modèle de Karasek, correspondent à différents éléments : responsabilités, charges, contraintes de temps... Les faibles récompenses correspondent au manque d'estime, une rémunération insuffisante et le manque de contrôle sur le statut professionnel (faibles perspectives d'évolution de carrière, insécurité de l'emploi...). À l'instar du modèle de Karasek, le modèle de Siegrist se traduit sous la forme d'un questionnaire à remplir dont le score final permettra de déterminer si la situation des travailleurs de l'entreprise est à risques.

219. **Analyse psychosociale.** Dans les années 1960, l'analyse psychosociale établit le lien entre les événements de la vie et les troubles mentaux : une distinction est opérée entre les événements brutaux et les expériences de perte (chômage²³³, deuil, maladie grave, surcharge de travail...) ou de transitions psychosociales (entrée dans la vie active, mariage, retraite...). Ainsi, le stress serait une force créant une tension qui entraînerait la déformation de l'objet sur lequel elle est appliquée. En somme, la source du stress est le résultat de l'exercice de la force sur l'individu. Différentes conséquences peuvent être constatées : physiques (maux de tête,

²³² DARES, « *Les facteurs psychosociaux au travail* », Premières Synthèses, n° 22.1, mai 2008.

²³³ H. Lachmann, C. Larose et M. Penicaud, Rapp. « *Bien-être et efficacité au travail* », février 2010, p. 2.

troubles musculosquelettiques...), émotionnelles (nervosité, angoisse, mal-être, agressivité...) et intellectuelles (perte de concentration, erreurs, oublis...)»²³⁴.

220. **Transition.** Aujourd'hui, les différents modèles cités demeurent de véritables outils d'analyse, permettant de contrôler le degré de stress généré par les conditions de travail au sein d'une entreprise. Ils permettent de mieux comprendre les mécanismes du stress et d'améliorer le traitement juridique qui pourrait en être fait.

§2. Une approche juridique

221. **Accord-cadre européen.** Le 8 avril 2004, les partenaires sociaux européens ont conclu un accord-cadre européen sur le stress au travail. Enjeu mondial de la santé au travail, le but était d'attirer l'attention des entreprises sur les problèmes de stress au travail et de les accompagner dans leur démarche de prévention²³⁵. Dès lors, il n'était plus possible de favoriser le progrès technique et les performances économiques d'une entreprise au détriment de la santé des travailleurs.

222. **Rapport Nasse-Légeron.** La France ne pouvait plus fermer les yeux sur l'apparition de nouveaux risques comme le stress chronique, les violences psychologiques et le harcèlement, majoritairement liée aux mutations de l'économie française, passée d'une économie essentiellement industrielle à une économie davantage tournée vers les services et la financiarisation²³⁶. Ainsi, le 12 mars 2008, le rapport relatif à la « *détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail* » était remis au ministre du Travail par Patrick Légeron, psychiatre et fondateur du cabinet Stimulus, et Philippe Nasse, économiste et conseiller maître à la Cour des comptes²³⁷. Influencée par le droit européen, l'ambition première était d'analyser les risques psychosociaux et leurs conséquences. Aussi, cela permettait aux partenaires sociaux français de saisir pleinement l'enjeu derrière la transposition de l'accord-cadre européen.

223. **Accord national interprofessionnel.** Ainsi, le 2 juillet 2008, les partenaires sociaux ont signé l'ANI sur le stress au travail, qui fit ensuite l'objet d'un arrêté ministériel

²³⁴ J.-B. Stora, *Le stress*, op. cit.

²³⁵ Cf. *supra* n° 70.

²³⁶ Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, « *Plan d'urgence pour la prévention du stress au travail* », 30 novembre 2009, p. 3.

²³⁷ L. Lerouge, *Droit des risques psychosociaux au travail*, op. cit., p. 64.

d'extension²³⁸. D'une part, la signature de l'accord était motivée par la nécessité de transposer l'accord-cadre signé quatre ans plus tôt. D'autre part, la conclusion de l'accord avait pour objectif d'attirer l'attention des employeurs et des travailleurs français sur le problème du stress au travail et de leur donner des outils qui permettent d'en détecter les facteurs, facilitant ainsi leur prévention.

224. **Ministère du Travail.** Plusieurs initiatives ministérielles, très certainement liées à l'actualité, voient également le jour. D'une part, le 9 octobre 2009, le ministre du Travail a présenté un « *Plan d'urgence pour la prévention du stress au travail* » dont la finalité était d'accélérer l'application de l'ANI dans les entreprises. Ainsi, toutes les entreprises de plus de 1 000 salariés devaient ouvrir des négociations sur le stress au travail. D'autre part, le 22 octobre 2013, l'accord-cadre sur la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique est adopté. Chaque « *employeur public* » devait élaborer un plan d'évaluation et de prévention des risques psychosociaux avant 2015²³⁹.

225. **Définition.** L'ANI du 2 juillet 2008 définit le stress comme la réaction à un « *déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face* »²⁴⁰. Cette définition correspond à celle donnée par l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail : « *les travailleurs ressentent du stress à partir du moment où ce que l'on exige d'eux sur le plan professionnel dépasse leur capacité à satisfaire ces exigences* »²⁴¹. Lors de la conclusion de l'ANI, les organisations syndicales ont réussi à obtenir la suppression de la distinction opérée entre le bon stress (stress positif) et le mauvais stress (stress négatif), voulue par les organisations d'employeurs. D'après ces derniers, le bon stress favoriserait la performance du salarié sans altérer sa santé. Or, il n'y a scientifiquement « *ni de bon stress, ni de mauvais stress* » car toute exposition prolongée devient néfaste pour la santé de la victime. Elle peut être à l'origine de troubles mentaux (dépression, burnout, suicide, etc.) et d'atteintes physiques (maladies cardiovasculaires, cancers, maladies

²³⁸ Arr. 23 avril 2009, JO 6 mai 2009.

²³⁹ DGAFP, « *Protocole d'accord relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique* », 22 octobre 2013.

²⁴⁰ ANI du 2 juillet 2008 sur le stress au travail, p. 2.

²⁴¹ Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, « *Stress et risques psychosociaux* », (<https://osha.europa.eu/fr/themes/psychosocial-risks-and-stress>). [Consulté en ligne le 3 mai 2022]

psychosomatiques, etc.)²⁴². En définitive, c'est toujours une source de souffrance profonde pour le salarié.

226. **Subjectivité.** Une question a été posée : le stress, est-il la conséquence d'une prédisposition personnelle ou seulement d'une organisation du travail stressante ? L'approche psychologique et médicale du stress s'oppose à l'approche socio-organisationnelle, car il est nécessaire de tenir compte de la qualité de la personne. Chacun est susceptible de réagir différemment à des situations pourtant semblables²⁴³.

227. **Facteurs.** Le risque lié au stress est provoqué par les évolutions et le changement, les nouveaux processus et modes d'organisation du travail, les nouvelles technologies... Les dernières évolutions ont tendance à renforcer l'autonomie du salarié, ce qui a également pour effet d'augmenter sa charge mentale. Ainsi, l'ANI du 2 juillet 2008 indique qu'il est nécessaire d'analyser différents facteurs pour identifier un problème de stress au travail. Une liste non exhaustive de facteurs est donnée : l'organisation et les processus de travail (aménagement du temps de travail, pression systémique, objectifs disproportionnés ou mal définis), puis les conditions et l'environnement de travail, et enfin, la communication ainsi que différents facteurs subjectifs (pressions émotionnelles et sociales, difficulté de conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle)²⁴⁴.

228. **Impacts financiers.** Le stress professionnel est un problème de santé publique qui a des répercussions financières très importantes. Outre ses conséquences sur la santé du travailleur, l'effet négatif du stress se ressent également sur les performances économiques et productives d'une entreprise. Ainsi, le stress entraîne notamment l'augmentation de l'absentéisme et d'une baisse des effectifs qui peut s'impacter sur le chiffre d'affaires d'une société. Le taux des cotisations sociales payées par l'employeur en raison de l'augmentation des accidents du travail et des maladies professionnelles est également une donnée à prendre en compte²⁴⁵. En somme, il est aujourd'hui possible de relever quatre postes de coûts liés au stress : les cessations prématurées d'activité, l'absentéisme, le coût des pathologies et les décès prématurés²⁴⁶.

²⁴² C. Serrand, *Le traitement juridique des risques psychosociaux*, op. cit., p. 121.

²⁴³ SRM Consulting, « *Stress au travail* », Livre blanc, 2008.

²⁴⁴ ANI du 2 juillet 2008 sur le stress au travail, p. 3.

²⁴⁵ C. Serrand, *Le traitement juridique des risques psychosociaux*, op. cit., p. 123.

²⁴⁶ P. Zawieja et F. Guarnieri, *Dictionnaire des risques psychosociaux*, Seuil, 2014, p. 739.

229. **Impacts sanitaires.** Les risques psychosociaux regroupent de nombreuses situations mêlant « *dans une grande confusion, causes et conséquences* »²⁴⁷. Parmi l'ensemble des risques, le stress apparaît quantitativement comme le plus important en Europe. Selon l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, le stress serait à l'origine de 50% à 60% des journées de travail perdues en Europe en 2002²⁴⁸. Les motifs d'absence sont divers : arrêt maladie, rendez-vous médical, décès, départ à la retraite, etc.

230. **Transition.** Afin de mener une politique de prévention efficace contre le stress, il est nécessaire, d'une part, de comprendre ce qu'il en est. Aujourd'hui, il n'y a pas de définition légale du stress, mais les explications doctrinales et celles issues d'accords et rapports permettent d'en saisir tout le sens. D'autre part, la seconde étape d'une prévention efficace contre le stress est l'analyse de ses sources. Quels sont les facteurs de stress lié au travail ?

Sous-section 2. Les sources de stress au travail

231. **Plan.** Les sources de stress au travail sont infinies. Il est possible de trouver différentes causes au stress ressenti par un travailleur. Toutefois, l'étude sera portée sur trois grands facteurs de stress : l'organisation du travail (§1), les projets de licenciement pour motif économique (§2) et enfin l'exposition des travailleurs à des substances toxiques (§3).

§1. Les risques liés à une organisation du travail anxiogène

232. **Plan.** L'organisation du travail des salariés peut être une source de stress profond, et dans certains cas, avoir des conséquences tragiques. Depuis de nombreuses années, les tribunaux connaissent des affaires dans lesquelles les travailleurs font grief à l'employeur d'opter pour des méthodes de gestion des effectifs dangereuses (A). Il est également des cas liés à l'introduction d'outils numériques dans l'organisation du travail (B).

A. Les risques liés aux méthodes de gestion des salariés

233. **Risques psychosociaux.** De nombreuses jurisprudences indiquent que les magistrats disposent d'une prérogative qui leur permet de remettre en cause les choix de gestion opérés

²⁴⁷ P. Légeron, « *Le stress professionnel* », L'information psychiatrique, Vol. 84, 2008, p. 809.

²⁴⁸ Sénat, « *Le mal-être au travail : passer du diagnostic à l'action* », Rapp. d'informations n° 642, 7 juillet 2010.

par l'employeur d'une entreprise. Aujourd'hui, le jugement du Tribunal correctionnel de Paris concernant le harcèlement moral institutionnel illustre que la frontière entre méthode de management délétère et harcèlement moral est extrêmement poreuse. Ainsi, les problématiques sont toujours les mêmes : l'organisation du travail décidée est-elle à l'origine de troubles psychologiques ? Le cas échéant, l'entreprise a-t-elle instauré une politique de prévention permettant de préserver la santé et la sécurité des travailleurs ? En 2008, ce sont les juges de la chambre sociale de la Cour de cassation qui avait ouvert la voie, en suspendant la mise en œuvre d'un mode d'organisation du travail qui était « *de nature à compromettre la santé et la sécurité des travailleurs* »²⁴⁹.

234. **Méthode du benchmark.** Il n'y a plus aucun doute, le juge dispose bien de la faculté de remettre en cause les modes de gestion du travail ayant pour effet de compromettre la santé des travailleurs. Par le passé, un TGI a reconnu la dangerosité d'un système de gestion des performances des salariés, plus communément intitulé « *méthode du benchmark* ». Il permettait de confronter les performances d'un établissement avec les autres établissements de l'entreprise. Ainsi, l'objectif était de réajuster les résultats d'un établissement sur le meilleur résultat enregistré au sein de l'entreprise. La mise en concurrence permanente des salariés avait pour effet de porter atteinte à leur santé mentale. C'est la raison pour laquelle les magistrats ont le pouvoir d'« *interdire à l'employeur, nonobstant son pouvoir de direction, de prendre des mesures qui ont pour objet de compromettre la santé de ses salariés, qu'ainsi le juge, après avoir fait le constat qu'une organisation de travail compromet la santé des salariés, peut intervenir pour interdire sa mise en œuvre* »²⁵⁰. En l'espèce, les mesures de prévention mises en place au moment des faits litigieux n'étaient pas suffisantes pour préserver la santé mentale des salariés. Toutefois, en appel, les magistrats ont décidé d'autoriser l'employeur à recourir à la méthode du benchmark, car ce sont seulement les dérives que cette méthode peut générer, qui sont répréhensibles. L'utilisation du procédé en lui-même n'était pas « *créateur de souffrance collective au travail* »²⁵¹. Le jugement du TGI était particulièrement pertinent, car il estimait que l'employeur devait prévenir les risques en amont, et ne pas agir seulement lorsqu'ils étaient constitués.

235. **Méthode du classement forcé dit forced ranking.** Importée des États-Unis, la méthode du « *ranking* » consiste à classer les salariés dans des groupes, du « *meilleur* » au

²⁴⁹ Cass. soc., 5 mars 2008, n° 06-45.888, *SNECMA*.

²⁵⁰ TGI Lyon, 1^{ère} ch., sect. 2., 4 septembre 2012, n° 11/05300.

²⁵¹ CA Lyon, ch. soc., sect. C, 21 février 2014, RG n° 12/06988.

moins performant, sur la base de critères tels que la réalisation des objectifs. Le « *forced ranking* » était une méthode plus poussée, où les travailleurs étaient affectés dans différentes catégories sur la base de quotas préétablis que les évaluateurs étaient tenus de respecter. Schématiquement, les travailleurs étaient classés dans trois groupes : le premier groupe réunissait ceux qui dépassent les attentes de l'employeur, le second groupe regroupait ceux qui atteignaient les objectifs, et le dernier groupe rassemblait les salariés qui n'avaient pas réussi à les atteindre. Depuis 2013, le recours à ce mode d'évaluation est illicite. Diverses raisons permettent de comprendre la décision de la chambre sociale²⁵². Tout d'abord, la pratique a démontré que certains salariés étaient volontairement mal notés afin de remplir les quotas préétablis par l'entreprise. Cela permettait d'alléger la masse salariale, en licenciant le salarié pour motif d'insuffisance professionnelle. De plus, la pression psychologique continue exercée sur les salariés avait des répercussions graves sur les conditions de travail, et subséquemment leur santé physique et mentale.

236. **Politique de réduction des coûts.** Par le passé, un employeur a été reconnu responsable de l'infarctus d'un salarié, en raison de la surcharge de travail et des pressions subies, liées à la politique de réduction de coûts de l'entreprise. En l'espèce, la politique de surcharge de travail, de pressions et d'objectifs inatteignables a inéluctablement eu pour effet de mettre en péril la santé du salarié. Ainsi, la faute inexcusable de l'employeur a été reconnue, celui-ci ignorant les « *données médicales afférentes au stress et ses conséquences pour les salariés qui en sont victime* »²⁵³.

237. **Transition.** En somme, le juge a souvent à connaître des choix de gestion des effectifs opérés par l'employeur : soit il interdit formellement l'utilisation de la méthode d'organisation litigieuse, soit il accueille la demande du travailleur qui engage la responsabilité de l'employeur. Également, cette responsabilité va être recherchée lorsque l'introduction de nouvelles technologies a pour effet d'entraîner l'apparition de risques pour la santé des travailleurs.

²⁵² Cass. soc., 27 mars 2013, n° 11-26.539.

²⁵³ Cass. 2^{ème} civ., 8 novembre 2012, n° 11-23.855.

B. Les risques liés aux technologies de l'information et de la communication

238. **Plan.** L'évolution des modes de production a amené les entreprises à introduire de nouveaux outils de travail (1°) qui ont été extrêmement utilisés en raison de la généralisation du télétravail pendant la crise sanitaire (2°).

1°. Les technologies de l'information et de la communication

239. **Origine.** Les Révolutions industrielles du XIXe siècle ont été impulsées par de nombreuses innovations et progrès techniques. Ces changements ont constitué le point de départ de grandes évolutions sociales pour les travailleurs. Mais quelles sont les dernières innovations récentes ? Depuis quelques années, il est fait référence aux TIC, mais également à internet. C'est l'ensemble des technologies « *permettant de transmettre, enregistrer, créer, partager ou échanger des informations, notamment les ordinateurs, l'internet (sites Web, blogs et messagerie électronique), les technologies et appareils de diffusion en direct (radio, télévision et diffusion sur l'internet) et en différé (podcast, lecteurs audio et vidéo et supports d'enregistrement) et la téléphonie (fixe ou mobile, satellite, visioconférence, etc.)* »²⁵⁴.

240. **Avantages pour l'entreprise.** Au XXIe siècle, les mutations technologiques ont grandement facilité le processus de traitement de l'information en entreprise et ont réduit de manière conséquente leur temps de traitement. Ainsi, l'utilisation des TIC a permis l'immédiateté des échanges et la simultanéité des actions. Surtout, il était désormais possible d'utiliser de manière asynchrone les données numériques diffusées. Toutefois, la diffusion technologique au sein d'une entreprise s'accompagne généralement d'un accroissement de la charge et de l'intensification du travail des salariés²⁵⁵. En somme, l'introduction des TIC en entreprise constitue un véritable paradoxe. C'est à la fois une avancée significative pour les travailleurs, mais également une source de risques pour eux.

241. **Risques pour le travailleur.** Depuis plusieurs années, les pouvoirs publics pointent du doigt les risques liés à l'introduction des TIC en entreprise. Tout d'abord, le rapport Lachmann indique que l'utilisation des TIC « *cannibalise* » les relations humaines²⁵⁶. De

²⁵⁴ UNESCO, « *Guide to measuring information and communication technologies in education* », 2009 (<http://uis.unesco.org/fr/glossary-term/technologies-de-linformation-et-de-la-communication-tic>). [Consulté en ligne le 22 avril 2022]

²⁵⁵ P. Loup, J. Maurice et F. Rodhain, « *Quand les technologies nomades influencent simultanément le bien-être et le stress au travail* », Systèmes d'information & management, 2020, p. 3.

²⁵⁶ H. Lachmann, C. Larose et M. Penicaud, Rapp. « *Bien-être et efficacité au travail* », *op. cit.*, p. 3.

même, dans un avis du 14 mai 2013, le CESE indique que les TIC sont une source primaire de risques psychosociaux. En effet, les travailleurs doivent être constamment alertes, car l'utilisation de tels outils favorise un sentiment d'urgence et de sollicitation permanente. Ainsi, il ressort d'une étude réalisée en 2014 qu'un employé reçoit en moyenne 85 courriels et en envoie 36 par jour²⁵⁷. De surcroît, les nouvelles technologies ont un véritable effet additif. Les salariés concernés passent la majeure partie de leur temps devant les écrans, même en dehors du temps de travail. Mais ce n'est pas un phénomène propre aux Français puisque deux tiers des cadres européens consultent leurs courriels professionnels en dehors des heures de travail²⁵⁸.

242. **Risques psychosociaux.** Les avantages liés à l'utilisation des TIC entraînent des conséquences dramatiques sur la santé physique (maux de tête, troubles musculosquelettiques...) et mentale (stress, surmenages, troubles du sommeil, réactions comportementales entraînant la prise de produits addictifs, dépression, suicide) des travailleurs. En somme, le virtuel a pris le pas sur la réalité. Il y a aujourd'hui une porosité entre la vie professionnelle et la vie personnelle liée au stress, à la frustration, et à l'impossibilité de se déconnecter du travail. De nombreuses études ont pointé du doigt l'apparition du syndrome « *FOMO* » (Fear Of Missing Out) liée à la numérisation du travail, qui est une « *forme d'anxiété sociale entraînant un rapport obsessionnel aux outils de communication professionnels* »²⁵⁹. L'instantanéité permise par les TIC pousse les travailleurs à consulter de manière compulsive et obsessionnelle les outils d'information. Afin de prévenir ces risques, le législateur a consacré le droit à la déconnexion du travailleur²⁶⁰.

243. **Influence sur le plan individuel.** De nombreuses études relatent l'influence nocive des technologies nomades (ordinateurs, téléphones portables, tablettes) : c'est le stress technologique ou technostress²⁶¹. Le stress lié à l'utilisation des TIC est favorisé par la multiplication des rôles endossés par un seul et même individu : cela génère une croissance des demandes qui peuvent être incompatibles entre elles. De même, l'absence de formation et de connaissance quant à l'utilisation d'un outil numérique peut également être source de risques. Ainsi, la nécessité de dispenser une formation complète permet de prévenir et de réduire l'apparition de risques psychosociaux. Enfin, quand bien même la population de

²⁵⁷ The Radicati Group, Inc., « *Email Statistics Report 2014-2018* », avril 2014,

²⁵⁸ Webtorials, « *Workplace Productivity and Communications Technology Report* », mars 2017.

²⁵⁹ B. Mettling, Rapp. « *Transformation numérique et vie au travail* », septembre 2015.

²⁶⁰ Cf. *infra* n° 486.

²⁶¹ M. Benedetto-Meyer et N. Klein, « *La disparition de la frontière entre vie privée et vie professionnelle* », 2012.

travailleurs-cadres serait la plus concernée par l'utilisation de ces outils numériques, celle des ouvriers l'est également. Pour ces derniers, l'introduction des TIC a entraîné une baisse de leur autonomie et l'exercice de tâches répétitives, qui sont évidemment une source de risques pour leur santé mentale.

244. **Influence sur le plan organisationnel.** Il existe des risques professionnels autonomes, mais les TIC n'en font pas partie, car ils sont directement liés à l'organisation du travail. Un double effet peut être observé sur la productivité de salariés : en amont, un effet croissant, direct et progressif de la productivité, mais en aval, une augmentation du stress entraînant une baisse significative de cette même productivité ainsi qu'une augmentation des coûts liés à la santé au travail des salariés²⁶². Des tensions peuvent apparaître entre les supérieurs hiérarchiques et leurs subordonnés en raison de la pression accrue exercée sur ces derniers par le biais des outils technologiques (messages instantanés, courriels). La réactivité, le respect des délais, la satisfaction de la demande sont des exigences intrinsèquement liées à l'introduction des TIC. En somme, l'introduction de telles technologies a également eu pour effet de dissoudre la communauté de travail et un sentiment de solitude s'installe, prenant le pas sur le sentiment de faire partie d'un groupe, d'une collectivité... En effet, lorsqu'il est possible aujourd'hui, les tâches sont dématérialisées et on limite les contacts physiques directs entre collègues. Il est ainsi fait constat d'une véritable dépersonnalisation de la relation de travail.

245. **Bien-être technologique.** Malgré un impact délétère sur la santé mentale et physique des salariés, les TIC peuvent également améliorer leur bien-être. L'accès rapide à l'information permet un gain de temps, davantage d'efficacité et une implication accrue du travailleur. La population de travailleurs-cadres, autonomes par définition, bénéficie d'une grande flexibilité dans l'organisation de leur travail en raison des outils collaboratifs introduits. Ces mêmes outils leur permettent également de communiquer plus facilement. Pour la population de travailleurs mobiles, de tels outils permettent d'adapter l'emploi du temps professionnel à leur emploi du temps privé.

246. **Transition.** En période de crise sanitaire, les instruments numériques ont rendu possible la généralisation du télétravail, permettant ainsi aux entreprises de continuer à fonctionner, tout en diminuant la propagation du virus. Mais à quel prix ?

²⁶² P. Loup, J. Maurice et F. Rodhain, « *Quand les technologies nomades influencent simultanément le bien-être et le stress au travail* », *op. cit.*, p. 8.

2°. Le télétravail

247. **Régime juridique.** L'apparition du télétravail en Europe remonte à la fin du XXe siècle, en même temps que le développement des NTIC. En France, le télétravail a fait l'objet d'un encadrement juridique avec la signature de l'ANI du 19 juillet 2005 sur le télétravail portant adaptation de l'accord-cadre européen du 16 juillet 2002. Lors des négociations, les partenaires sociaux vantaient les mérites du télétravail qui « *constitue à la fois un moyen pour les entreprises de moderniser l'organisation du travail et un moyen pour les salariés de concilier vie professionnelle et vie sociale et de leur donner une plus grande autonomie dans l'accomplissement de leurs tâches* »²⁶³. Compte tenu du contexte sanitaire, un second ANI a été négocié et signé le 26 novembre 2020. Du côté des textes légaux, c'est depuis la loi du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives²⁶⁴ que le télétravail est régi par le Code du travail (C. trav. L. 1222-9 et s.). Il est défini comme « *toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication* »²⁶⁵.

248. **Bien faits.** En 2017, 61% des salariés français souhaitaient être en télétravail²⁶⁶. De nombreuses vertus lui sont reconnues : une meilleure conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle, une meilleure conciliation de la performance économique et du bien-être des salariés, une réduction des temps de déplacement et donc de l'empreinte carbone, une réduction des espaces des coûts pour l'entreprise, une souplesse dans l'organisation du travail, autonomie accrue... De surcroît, la santé et la sécurité des travailleurs bénéficieraient également de cette nouvelle façon de travailler. En effet, le télétravail est souvent associé à une réduction de la fatigue et du stress lié aux transports, à une diminution des accidents de trajet et à une amélioration des conditions de travail... Dans certains cas, il permet d'adapter le travail à l'état de santé du travailleur pour lui ouvrir l'accès à l'emploi ou bien pour adapter le travail demandé à son état de santé (inaptitude, handicap...).

²⁶³ ANI du 19 juillet 2005 sur le télétravail, Préambule, p. 1.

²⁶⁴ L. n° 2012-387, 22 mars 2012, relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives.

²⁶⁵ C. trav., art. L. 1222-9, al. 1.

²⁶⁶ Rapp. au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail.

249. **Crise sanitaire.** Début 2020, la crise sanitaire a favorisé l'extension du télétravail partout dans le monde : la France n'y a pas échappé. Afin de protéger la population, le gouvernement français a enjoint aux entreprises de mettre en place le télétravail lorsque cela était matériellement possible. Ainsi, la pratique du télétravail variait en fonction du type d'activité de l'entreprise et des fonctions exercées par les travailleurs. Pour rappel, en 2019, 4% des salariés le pratiquaient régulièrement contre 27% en 2021²⁶⁷. Ce dernier chiffre s'explique par le fait qu'une infime partie des travailleurs qui étaient en télétravail l'est restée lors des confinements annoncés en 2020. Pourtant, entre mars 2020 et janvier 2021, les télétravailleurs ont connu un accroissement de leur intensité de travail directement lié à cette nouvelle organisation du travail. L'augmentation de la charge de travail et le travail en horaires décalés ont notamment eu un impact sur la santé des travailleurs²⁶⁸.

250. **Santé physique.** Le télétravail n'est pas un statut juridique, mais une forme d'organisation du travail. Par conséquent, le télétravailleur bénéficie de la même législation relative à la santé et à la sécurité au travail que le salarié qui « *exécute son travail dans les locaux de l'entreprise* »²⁶⁹. Pourtant, l'évaluation des risques est sensiblement plus délicate lorsque le travailleur exerce ses fonctions en dehors des locaux de l'entreprise. En effet, l'employeur n'a pas d'accès de droit au domicile du salarié, ainsi, la vérification de la conformité des nouveaux locaux de travail peut être rapidement compromise, bien qu'il y ait des risques évidents liés au travail sur écran. C'est le cas de la fatigue visuelle, de l'absence d'ergonomie du poste de travail, ou encore des troubles musculosquelettiques²⁷⁰. Plus généralement, la sédentarité liée à la diminution des déplacements à pied quotidiens peut favoriser l'apparition de maladies graves (pathologies cardiovasculaires, d'obésité, de cancers, etc.)²⁷¹.

251. **Santé mentale.** En 2015, le rapport Mettling remis à la ministre du Travail Myriam El Khomri, soulignait la corrélation entre télétravail et risques psychosociaux. La présence croissante des TIC favorise l'apparition de tels risques²⁷²: éloignement géographique et de la communauté de travail, isolement, sédentarité, porosité de la frontière entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Mais le développement du télétravail a également

²⁶⁷ DARES, « *Télétravail durant la crise sanitaire* », enquête TraCov, 10 février 2022.

²⁶⁸ DARES, *ibid.*

²⁶⁹ ANI du 19 juillet 2005 sur le télétravail, art. 2.

²⁷⁰ C. trav., art. R. 4245-1 et s.

²⁷¹ INRS, « *Le comportement sédentaire au travail : de quoi parle-t-on ?* », Hygiène et sécurité au travail, septembre 2018.

²⁷² Cf. *supra* n° 241.

soulevé des questions d'égalité : inégalités de logement, inégalités numériques, inégalités genrées en ce qui concerne la répartition des tâches domestiques...

252. **Vie privée.** Le télétravail en tant que tel n'est pas nécessairement source de risques pour la santé des travailleurs, mais ce sont les dérives et la pratique qui en est faite, qui le sont²⁷³. D'une part, il est courant de constater que l'employeur, pourtant garant de la santé et de la sécurité des salariés, les sollicite, à toute heure de la journée, et en dehors du temps de travail. D'autre part, l'autonomie du salarié dans l'organisation de son travail et la croyance selon laquelle il croit devoir être constamment disponible laissent supposer que celui-ci sera enclin à travailler davantage, en violation des durées légales de travail²⁷⁴. Ces dérives entraînent une diminution du temps de repos et une porosité de la frontière entre la vie personnelle et la vie professionnelle, malgré le droit au respect de la vie privée²⁷⁵, qui vaut tant aux temps et lieu de travail, qu'en dehors du temps et lieu de travail²⁷⁶. Afin d'endiguer ces dérives, la loi Travail de 2016 a consacré le « *droit à la déconnexion* » dans le Code du travail. Présenté comme révolutionnaire, il n'est pas nécessairement suffisant, car il nécessite la participation des partenaires sociaux, et surtout, la coopération de chacun.

253. **Inégalités.** Le travail à distance suppose nécessairement d'aménager un espace de travail et de se doter d'outils numériques. Cependant, tous les télétravailleurs ne sont pas égaux. En effet, chaque salarié ne dispose pas nécessairement d'espaces aménageables pour pouvoir télétravailler convenablement. De même, l'impact du télétravail sur la santé mentale dépend également de l'adaptabilité et de la vulnérabilité du salarié. Chacun ne justifie pas de la même maîtrise à l'égard des outils numériques (logiciels, ordinateurs, tablettes, téléphones...). Ainsi, la mise en place du télétravail peut rapidement constituer une source de souffrance au travail pour les télétravailleurs les moins expérimentés.

254. **Isolement.** Il est aujourd'hui démontré que les interactions sociales au travail participent à la préservation de la santé mentale des travailleurs, au renforcement des liens et contribuent à de meilleures performances économiques. Or, la mise en place du télétravail peut entraîner l'isolement du salarié, car il marque une diminution ou l'arrêt complet des moments de convivialité et d'échanges. Ainsi, la rupture du lien collectif favorise la

²⁷³ Cf. *supra* n° 249.

²⁷⁴ S. Fantoni-Qutin et C. Leborgne-Ingelaere, « *L'impact des TIC sur la santé au travail* », *op. cit.*

²⁷⁵ C. civ., art. 9, al. 1.

²⁷⁶ Cass. soc., 2 octobre 2001, n° 99-42.942.

déconnexion du travailleur à l'égard de l'entreprise, ce qui peut entraîner des questionnements sur le sens et la finalité de son travail²⁷⁷.

255. **Transition.** Aujourd'hui, le télétravail présente de nombreux avantages pour les employeurs et les travailleurs. Néanmoins, ces avantages suppléent-ils les risques que cette organisation du travail est susceptible d'entraîner ? La question se pose. De même, ces risques pour la santé mentale du salarié peuvent également survenir en raison de la mise en œuvre de projets de licenciements collectifs.

§2. Les risques liés aux projets de licenciements collectifs pour motif économique

256. **Restructurations.** La restructuration d'une entreprise est souvent associée à une situation de crise pour les salariés (réduction des effectifs, mobilité, fermeture d'établissements, etc.). Cette crise est la conséquence de l'impossibilité pour un employeur de faire face à ses difficultés économiques. En réalité, la notion de restructuration est large et désigne des situations de délocalisation, de fusion et acquisition, de changement de méthodes de travail, d'introduction de nouvelles technologies...

257. **Constat.** La restructuration d'une entreprise peut aggraver le climat social de l'entreprise en raison de la suppression ou transformation de postes, entraînant ainsi une surcharge ou sous-charge de travail des salariés²⁷⁸. Ainsi, en 2009, un rapport de l'HIREs soulignait les conséquences néfastes des restructurations d'entreprise sur les travailleurs concernés²⁷⁹. De même, le Plan Santé au travail 2010-2014 et l'ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail insistait sur la nécessité pour l'employeur de prévenir les atteintes potentielles à la santé mentale des salariés, en cas de restructuration.

258. **Risques psychosociaux.** Il existe un lien indéniable, mais étroit entre l'insécurité de l'emploi et la santé mentale des travailleurs. Si bien qu'en 2011, le rapport Gollac indiquait que la réorganisation des effectifs de l'entreprise peut générer du stress et de l'anxiété chez les salariés licenciés, mais également chez les survivants, c'est-à-dire ceux qui restent dans

²⁷⁷ Cf. *infra* n° 350.

²⁷⁸ Cf. *infra* n° 345.

²⁷⁹ HIREs, Rapp. « *La santé dans les restructurations* », 15 janvier 2009, p. 37.

l'entreprise²⁸⁰. De nombreux symptômes de mal-être peuvent apparaître : arrêts de travail successifs, absentéisme important, état dépressif, etc.²⁸¹. Ces symptômes de détresse psychologique sont décelables bien avant l'annonce de la restructuration et les effets perdurent au-delà de sa mise en œuvre. Aujourd'hui, les entreprises ne peuvent plus relayer le thème de la santé et de la sécurité au second plan du projet de restructuration. L'utilisation du terme « *risques psychosociaux* » a été faite pour la première fois seulement dans un arrêt de la Cour d'appel de Paris du 13 décembre 2012²⁸². En l'espèce, une entreprise avait consulté les instances représentatives du personnel sur un projet de réorganisation des effectifs, mais le CHSCT considérait qu'il n'y avait pas eu suffisamment d'informations transmises sur la prévention des risques psychosociaux. En conséquence, il demanda la suspension du projet devant le juge. La demande fut accueillie par les juges, car d'après eux, une nouvelle organisation entraîne des obligations « *tant légales que conventionnelles (...) dans le cadre de la prévention des risques (...) y compris les risques psychosociaux* ».

259. **Jurisprudence.** L'évolution de la jurisprudence illustre la volonté générale de ne plus favoriser la santé d'une entreprise au détriment de celle de ses travailleurs. Ainsi, l'employeur qui est tenu par une obligation générale de sécurité et de prévention²⁸³ doit obligatoirement consulter le CSE sur tout projet de licenciement collectif, notamment sur « *les conséquences des licenciements projetés en termes de santé, de sécurité ou de conditions de travail* »²⁸⁴. De même, les conseillers d'État indiquent que l'homologation et la validation d'un PSE par l'Administration sont conditionnées par la consultation des IRP (en l'espèce, du CHSCT de chaque établissement) concernant la modification des conditions de santé et de sécurité des salariés²⁸⁵. Enfin, la Cour de cassation a affirmé que la suspension d'un projet de réorganisation était envisageable lorsqu'il est « *de nature à compromettre la santé et la sécurité des travailleurs concernés* »²⁸⁶.

260. **Compétence de l'administration.** Le Tribunal des conflits, de son côté, a affirmé qu'il appartenait aux DREETS (anciennement DIRECCTE) de vérifier « *le respect par*

²⁸⁰ Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, « *Mesurer les facteurs psychosociaux de risques au travail pour les maîtriser* », *op. cit.*, p. 168.

²⁸¹ Cass. soc., 17 février 2010, n° 08-44.298 : « *l'altération mentale de la santé de la salariée résultait de la dégradation de ses conditions de travail et des pressions imposées par la restructuration de son entreprise* ». En l'espèce, la survenance d'une dépression empêche un salarié de travailler, qui sera licencié pour inaptitude. Il engage alors la responsabilité de son employeur sur le fondement de l'obligation de sécurité.

²⁸² CA Paris, ch. 6-2, 13 décembre 2012, RG n° 12/00303.

²⁸³ C. trav., art. L. 4121-1 et L. 4121-2.

²⁸⁴ C. trav., art. L. 1233-30.

²⁸⁵ CE, 21 octobre 2015, n° 386123 et CE, 29 juin 2016, n° 386581.

²⁸⁶ Cass. soc., 5 mars 2008, n° 06-45.888, *SNECMA*.

l'employeur de ses obligations en termes de prévention des risques pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs », de « *s'assurer de la régularité de la consultation menée* » et « *contrôler les mesures de prévention auxquelles l'employeur est tenu en application de l'article L. 4121-1 du Code du travail* »²⁸⁷. Le tribunal adopte donc une conception large du contrôle des conditions de santé et sécurité des salariés, opéré par l'Administration, en cas de restructuration. En somme, cela fait référence à la fois à la procédure de consultation et aux mesures prises notamment en termes de prévention des risques psychosociaux. Ainsi en aval, au moment même où l'Administration est informée du projet, elle adresse un courrier d'observation à la société pour l'informer des mesures attendues pour prévenir les risques pour la santé et la sécurité des sociétés. Puis, durant la phase de validation ou d'homologation, elle va contrôler le contenu même des informations transmises aux représentants du personnel, notamment en ce qui concerne la prévention des RPS²⁸⁸, si les informations transmises ont effectivement permis aux représentants de débattre des mesures de prévention envisagées, et enfin si la direction de l'entreprise a tenu compte de ses propres remarques et de celles du CSE²⁸⁹. L'une des premières applications de la décision du 8 juin 2020 est faite par la Cour administrative d'appel de Versailles, dans un arrêt du 29 novembre 2021. En l'espèce, les juges ont invalidé la décision unilatérale portant PSE en raison de l'insuffisance de la prise en compte des risques psychosociaux. En l'espèce, la mise en place notamment d'un espace d'écoute et la sensibilisation aux risques psychosociaux de l'un des directeurs n'étaient pas suffisantes pour considérer que « *des mesures suffisantes en matière de prévention des risques pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* » avaient été prises²⁹⁰.

261. **Compétence du juge judiciaire.** Depuis la loi du 13 juin 2014 relative à la sécurisation de l'emploi²⁹¹, l'Administration dispose d'une compétence de principe pour contrôler la procédure de consultations des institutions représentatives et du contenu de l'accord du PSE. Cependant, le juge judiciaire a conservé une compétence résiduelle en la

²⁸⁷ T. confl., 8 juin 2020, C4189.

²⁸⁸ CAA Marseille, 7^{ème} ch., 5 février 2021, RG n° 20MA04099.

²⁸⁹ LSQ – Le dossier pratique, n° 177/2021, 30 septembre 2021.

²⁹⁰ CAA Versailles, 4^{ème} ch., 29 novembre 2021, RG n° 21VE02582 : « *le PSE ne comportait pas des mesures suffisantes en matière de prévention des risques pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* », en rappelant que « *dans le cadre d'une réorganisation qui donne lieu à l'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi, il appartient à l'autorité administrative de vérifier le respect, par l'employeur, de ses obligations en matière de prévention des risques pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. À cette fin, elle doit contrôler dans le cadre de l'article L. 1233-57-3 du Code du travail, tant la régularité de l'information et de la consultation représentative du personnel que les mesures auxquelles l'employeur est tenu en application de l'article L. 4121-1 du Code du travail au titre des modalités d'application de l'opération projetée* ».

²⁹¹ L. n° 213-504 du 14 juin 2014 relative à la sécurisation de l'emploi.

matière. En effet, il n'appartient pas à l'Administration de sanctionner la violation par l'employeur de son obligation de sécurité et de prévention. La sanction d'un tel manquement, qui est la suspension de l'opération de restructuration, est prononcée par le juge judiciaire²⁹². En l'espèce, l'employeur qui élaborait un PSE avait manqué à son obligation de sécurité, en raison de l'insuffisance de la prise en compte des risques psychosociaux inhérents au projet mis en œuvre. Cette décision est inédite, car la question de la compétence du juge judiciaire dans le contrôle de l'obligation de sécurité de l'employeur avait été laissée en suspens par la loi du 13 juin 2014. En revanche, la solution est cohérente puisque les articles L. 1233-57-2 et L. 1233-57-3 du Code du travail limitent la compétence de l'Administration à l'appréciation de la validité du PSE et de la procédure d'information-consultation du CSE. Ainsi, le domaine de la compétence résiduelle du juge judiciaire résulte d'une appréciation a contrario du domaine de compétence de l'Administration. Il faut distinguer deux moments : en amont de la décision de validation ou d'homologation du PSE, l'Administration est compétente pour contrôler les mesures d'évaluation et de prévention décidées par l'employeur. Au stade de la mise en œuvre du PSE, il relève du juge judiciaire de sanctionner les manquements de l'employeur à son obligation de sécurité. De telles sanctions ne sont évidemment pas automatiques. Sur fond de revirement jurisprudentiel et d'obligation de sécurité, la Cour de cassation avait confirmé, dans une affaire de compression d'effectifs²⁹³ puis dans une affaire d'externalisation d'une partie de l'activité²⁹⁴, la décision des juges du fond. Dans les deux arrêts, ils estimaient que les parties demanderessees n'avaient pas rapporté la preuve du manquement par l'employeur de son obligation de sécurité et qu'en réalité, celui-ci démontrait parfaitement qu'il avait mis en œuvre toutes les mesures visant à prévenir les risques psychosociaux.

262. **Articulation.** En pratique, une question pourrait se poser concernant la compétence du juge lorsqu'un salarié souffrant de troubles psychologiques décide de se donner la mort, durant la période de mise en œuvre du PSE, tandis qu'en amont, l'Administration l'aurait validé ou homologué. À priori, cela dépendrait du délai de contestation de la décision de l'Administration. Dans l'hypothèse où le délai de deux mois ne serait pas arrivé à terme, alors le juge administratif sera compétent pour connaître de la contestation de la décision de la DREETS²⁹⁵. Il devra statuer dans un délai de trois mois. Bien au contraire, si le délai de

²⁹² Cass. soc., 14 novembre 2019, n° 18-13.887.

²⁹³ Cass. soc., 5 mars 2015, n° 13-26.321, *FNAC*.

²⁹⁴ Cass. soc., 22 octobre 2015, n° 14-20.173, *AREVA*.

²⁹⁵ C. com., art. L. 1235-7-1.

contestation est arrivé à terme, alors il serait possible d'agir devant le juge judiciaire pour obtenir la suspension du PSE mis en œuvre.

263. **Autres restructurations des effectifs.** Les décisions jurisprudentielles citées précédemment concernent des procédures avec une masse salariale importante. Mais le point de vue adopté par les juges a très certainement vocation à s'appliquer aux « *petits licenciements collectifs* », aux ruptures conventionnelles collectives, aux accords de performances collectives en cas de licenciements, car dans de telles hypothèses, l'obligation de prévention en termes de santé et de sécurité de l'employeur ne disparaît pas. Elle est inhérente à de telles procédures.

264. **Survivants.** On a longtemps adopté la question de la santé physique et mentale des salariés du point de vue de ceux qui perdaient leur emploi. La mise en place de dispositifs d'accompagnement des salariés licenciés dans le PSE témoigne de la place centrale qu'il leur est accordé dans la prévention des atteintes à leur santé mentale. Pourtant, les rescapés ne sont pas à l'abri de souffrir de troubles psychologiques. Un sentiment de culpabilité peut naître parmi eux²⁹⁶, lié au fait de ne pas avoir été licencié et au contraire, d'assister au départ de leurs collègues de travail. De même, en période de restructuration, il peut y avoir une augmentation accrue de leur charge de travail, entendue « *comme correspondant à l'inadéquation d'une partie ou de l'ensemble des moyens dont dispose un salarié pour effectuer les tâches qui lui sont demandées, la surcharge aboutissant ou se manifestant par l'apparition de symptômes de souffrance au travail, de stress, étant précisé que la surcharge de travail peut également procéder d'une inadéquation du profil du salarié en cause par rapport aux exigences de son poste de travail ou d'une inadéquation de l'organisation du travail* »²⁹⁷. Dès lors, il serait possible pour les « *salariés survivants* » d'engager la responsabilité de l'employeur afin d'obtenir une indemnisation de leur préjudice moral. En pratique, de telles actions seront rarement engagées afin de ne pas aggraver le climat social déjà tendu.

265. **Transition.** En cas de restructuration, la protection de la santé mentale des travailleurs semble être l'un des points de contrôle principal de l'Administration. Dès lors, la moindre faiblesse de la politique de prévention des risques psychosociaux mise en place pourrait conduire les DREETS à ne pas homologuer ou valider le plan de sauvegarde de l'emploi. La

²⁹⁶ H. Lanouzière, « *Les restructurations et leurs effets sur la santé. Comment les prévenir dans la pratique ?* », SSL, n° 1582, 29 avril 2013.

²⁹⁷ CA Paris, ch. 6-2, 13 décembre 2012, RG n° 12/00303.

protection dont les salariés disposent, est-elle également applicable, lorsqu'ils sont exposés à des substances nocives et toxiques ?

§3. Les risques cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques

266. **Stress.** L'utilisation de procédés dangereux et l'exposition à des produits toxiques peuvent être un facteur de stress et d'anxiété pour le travailleur. Pour l'employeur, cela constitue une donnée supplémentaire à prendre en compte au titre de son obligation de sécurité résultant des articles L. 4121-1 et suivants.

267. **Santé publique.** L'amiante est une fibre minérale, massivement utilisée dans les constructions jusqu'en 1997, bien que les risques pour la santé liés à son utilisation étaient connus depuis de nombreuses années. Le résultat de l'interdiction tardive de son utilisation est l'augmentation des cancers consécutive à l'inhalation de poussières d'amiante. Chaque année, l'amiante tue plus de 3 000 personnes. En 2019, le nombre de déclarations de maladies professionnelles au titre d'une exposition à l'amiante s'élevait à 2 881²⁹⁸. Leur prise en charge est facilitée, car les conséquences pathologiques résultant d'une exposition ou d'une manipulation du produit sont inscrites dans le tableau des maladies professionnelles n° 30. Qu'en est-il du préjudice d'anxiété ? Ce sentiment éprouvé par le salarié exposé à l'amiante, en raison de l'incertitude quant au développement potentiel d'une pathologie grave. C'est à coup de jurisprudence que la chambre sociale de la Cour de cassation continue de construire le régime juridique du préjudice d'anxiété, notamment lorsque la victime n'est pas présumée avoir été exposée à de la poussière d'amiante.

268. **Origine.** Le préjudice d'anxiété est une émanation du préjudice de contamination relative à la probabilité qu'une personne ayant reçu du sang contaminé par un virus, de développer la maladie liée à celui-ci²⁹⁹. C'est un préjudice moral, « *lié à l'angoisse ressentie par les personnes exposées à un risque de dommage, particulièrement au risque que se déclare une maladie* »³⁰⁰. En somme, le but est de réparer l'inquiétude permanente, ce préjudice d'anxiété ressenti personnellement³⁰¹ et résultant du fait de vivre avec une épée de Damoclès³⁰². La reconnaissance légale du préjudice d'anxiété est expliquée par la violence

²⁹⁸ E. Peskine et C. WOLMARK, *Droit du travail*, Hyper Cours, 15^{ème} édition, 2022, p. 345.

²⁹⁹ C. Serrand, *Le traitement juridique des risques psychosociaux*, *op. cit.*, p. 218.

³⁰⁰ Th. Debard et S. Guinchard, *Lexique des termes juridiques*, Dalloz, 29^{ème} édition, 2020-2021, p. 807.

³⁰¹ Cass. soc., 8 juillet 2020, n° 19-14.180.

³⁰² M. Keim-Bagot, « *Une nouvelle phase du contentieux sur le préjudice d'anxiété* », SSL, n° 1941, 15 février 2021.

des conséquences résultant d'une exposition à la poussière d'amiantes, mais également au volume de personnes concernées. Ainsi, la victime n'est plus seulement celle qui développe véritablement un cancer, mais est également celle qui risque d'en développer un, car les pathologies peuvent se déclarer jusqu'à trente ans après l'exposition.

269. **Fondements juridiques distincts.** Depuis une série d'arrêts rendus en 2010, la Cour de cassation reconnaît le droit aux travailleurs éligibles à la préretraite amiante d'agir en réparation de leur préjudice d'anxiété contre leur (ancien) employeur³⁰³. Toutefois, c'est seulement après le 5 avril 2019 que la Cour de cassation a opéré un revirement jurisprudentiel³⁰⁴. Désormais, tout salarié justifiant d'une exposition à l'amiante peut agir afin d'être indemnisé de son préjudice d'anxiété. Jusqu'à maintenant, seuls les bénéficiaires de l'ACAATA disposaient de ce droit d'action³⁰⁵. Ainsi, il existe aujourd'hui deux fondements juridiques distincts en matière d'action en reconnaissance du préjudice d'anxiété. La première action résulte de l'article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998 concernant les salariés travaillant dans des établissements classés sur la liste ministérielle de l'ACAATA. Ces derniers peuvent cesser de travailler avant l'âge légal de la retraite, tout en bénéficiant d'une allocation de cessation anticipée d'activité. La seconde action est fondée sur l'obligation de sécurité de l'employeur concernant les salariés exposés à de la poussière d'amiante, mais ne travaillant pas dans un établissement classé ou concernant les salariés exposés à toutes substances « *nocives ou toxiques* »³⁰⁶.

270. **Actions en indemnisation distinctes.** Aujourd'hui, deux types de contentieux peuvent être engagés lorsque le manquement d'un employeur à son obligation de sécurité entraîne l'exposition des salariés à une substance nocive ou toxique, générant un risque élevé de développer une pathologie grave. La première action correspond à l'hypothèse où le salarié développe une maladie prise en charge au titre de la législation professionnelle, ils pourront ainsi agir devant le TASS afin d'obtenir une indemnisation au titre de la faute inexcusable de l'employeur sur le fondement de l'article L. 451-1 du Code de la sécurité sociale. La seconde action correspond à l'hypothèse où le salarié ne développe pas de maladie professionnelle : il peut alors agir devant le conseil de prud'hommes afin d'obtenir une indemnisation au titre du préjudice d'anxiété.

³⁰³ V. en ce sens : Cass. soc., 11 mai 2010, n° 09-42.24.

³⁰⁴ Cass. ass. plén., 5 avril 2019, n° 18-17.442.

³⁰⁵ Cass. soc., 3 mars 2015, n° 13-26.175.

³⁰⁶ Cass. soc., 11 septembre 2019, n° 17-24.879.

271. **Délai de prescription identique.** Depuis l'arrêt du 8 juillet 2020, en ce qui concerne la prescription, aucune distinction n'est opérée entre les bénéficiaires de l'ACAATA et « *les autres* ». Ainsi, non seulement, le point de départ de l'action « *glissant* » ne commence pas avant que la victime ait « *eu connaissance du risque élevé de développer une pathologie grave résultant de son exposition à l'amiante. Ce point de départ ne peut être antérieur à la date à laquelle cette exposition a pris fin* »³⁰⁷. Mais encore, l'action est soumise à la prescription biennale de l'article L. 1471-1 du Code du travail. Celle-ci commence à courir « *à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit* ».

272. **Régimes probatoires distincts.** Les bénéficiaires de l'ACAATA bénéficient d'une triple présomption : d'exposition à l'amiante, d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité et d'une existence du préjudice d'anxiété. Au contraire, ceux qui ne bénéficient pas de l'ACAATA et ceux qui ont été exposés à une substance nocive ou toxique autre que l'amiante n'ont pas ce privilège. Par conséquent, ces derniers doivent apporter la preuve de l'exposition à une substance nocive ou toxique générant un risque élevé de développer une pathologie grave. La preuve de l'exposition au risque ne constitue pas réellement une difficulté puisque de manière générale, les produits nocifs ou toxiques sont omniprésents sur le lieu de travail. S'agissant du risque élevé de développer la pathologie, le salarié devra démontrer que l'exposition était suffisamment « *longue* », « *importante* » ou « *intense* ». Enfin, le préjudice d'anxiété doit être actuel et certain. Pour rappel, il ne se déduit pas « *du seul fait que le salarié ait été exposé à l'amiante* »³⁰⁸ ou de la seule exposition à des substances nocives ou toxiques³⁰⁹. Il devra donc montrer qu'il vit dans l'inquiétude permanente de contracter une maladie. À ce titre, il pourrait produire les données médicales de collègues de travail ayant développé une maladie grave ou étant décédés. De même, les témoignages de proches pourraient également être produits, attestant de l'angoisse permanente ressentie par la victime³¹⁰. L'appréciation sera nécessairement *in concreto*. Cependant, lorsqu'il n'y a aucune présomption de préjudice, différentes questions restent en suspens. À quoi correspondent les substances nocives ou toxiques ? Quelle est la durée minimale d'exposition ? Bien que le fardeau probatoire semble de moins en moins lourd à

³⁰⁷ Cass. soc., 8 juillet 2020, n° 18-26.585.

³⁰⁸ CA Nancy, 1^{er} avril 2021, RG n° 19/01638.

³⁰⁹ Cass. soc., 13 octobre 2021, n° 20-16.584.

³¹⁰ Cass. soc., 15 décembre 2021, n° 20-11.046.

porter et que le régime semble évoluer, il y a aujourd'hui de nombreuses incertitudes qui laissent à penser qu'une véritable inégalité de traitement persiste à l'égard des salariés n'ayant pas travaillé dans un établissement classé.

273. **Inédit.** En mars dernier, le Conseil d'État a rendu une décision, assumant sa rupture avec la Cour de cassation. En effet, les conseillers indiquent qu'un travailleur puisse bénéficier d'une présomption de préjudice d'anxiété lorsqu'il démontre qu'il existe un risque suffisamment élevé de développer une pathologie grave³¹¹ à la suite d'une exposition à de la poussière d'amiante. Par conséquent, contrairement à la Cour de cassation, la victime n'a pas à prouver qu'il souffre de troubles psychologiques engendrés par la conscience d'avoir un risque élevé de développer une pathologie grave. La différence de régime juridique entre les fonctionnaires du secteur public et les travailleurs du secteur privé justifie-t-elle une telle différence de traitement ? Une telle décision pourrait-elle pousser la Cour de cassation à revoir sa position ? Il est possible d'en douter, la dernière décision rendue par celle-ci étant encore très récente. Une autre question se pose également : la décision a été rendue à propos d'une exposition à de l'amiante. L'aménagement du régime probatoire a-t-il également vocation à s'appliquer au salarié exposé à des substances nocives et toxiques autres que l'amiante ?

274. **Exonération.** La responsabilité de l'employeur ne pourrait pas être engagée s'il démontre qu'il a rempli son obligation de sécurité dans son volet préventif. En effet, depuis l'arrêt Air France³¹², mais également avec l'arrêt du 11 septembre 2019, un employeur qui aurait respecté les principes généraux de prévention et mise en place une démarche d'évaluation des risques, et plus précisément, « *effectivement mis en œuvre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, telles que prévues aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail* »³¹³, ne pourrait pas être tenu responsable³¹⁴.

275. **Transition.** L'actualité jurisprudentielle récente tend à montrer une évolution favorable concernant la prise en charge de l'anxiété ressentie par les travailleurs exposés à des substances nocives ou toxiques, les poussières d'amiante comprises. Cependant, le régime d'indemnisation, dont les contours sont progressivement dessinés par les magistrats, fait pâle

³¹¹ CE, 28 mars 2022, n° 453378.

³¹² Cass. soc., 25 novembre 2015, n° 14-24.444.

³¹³ Cass. soc., 11 septembre 2019, n° 17-24.879.

³¹⁴ Cf. *infra* n° 413.

figure à côté du régime légal dont bénéficient les travailleurs de l'ACAATA. Celui-ci est d'autant plus important en ce qu'il institue une présomption légale de reconnaissance de l'anxiété des personnes ayant travaillé dans des établissements classés. Bien que l'anxiété soit un sentiment dont le ressenti est purement subjectif, il est des cas où ce stress profond est justifié. Serait-il possible d'envisager la création d'une présomption de préjudice d'anxiété à destination des salariés concernés par une restructuration d'entreprise ? Certainement pas, notamment au regard du volume de travailleurs qui seraient concernés. Tout compte fait, quel est le traitement juridique qui est fait du stress ? Des violences ? Les victimes bénéficient-elles d'une prise en charge au titre de la législation sur les ATMP ?

Section 3. Les risques psychosociaux primaires et la législation sur les AT-MP

276. **Plan.** Le 9 avril 1898 était promulguée la loi concernant les responsabilités dans les accidents du travail. Depuis, la législation a bien évolué, à tel point que se pose la question du lien entre les risques psychosociaux et les accidents du travail (**Sous-section 1**) et les maladies professionnelles (**Sous-section 2**).

Sous-section 1. Les risques psychosociaux et les accidents du travail

277. **Plan.** Il est nécessaire de comprendre la notion d'accident du travail (§1), avant de pouvoir étudier son lien avec les violences (§2) et le stress au travail (§3).

§1. Un accident du travail

278. **Définition.** L'article L. 411-1 du Code de la sécurité sociale définit les accidents du travail, quelle qu'en soit la cause, comme « *l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise* ». Par conséquent, deux catégories de travailleurs sont susceptibles d'être victimes d'un accident du travail : le travailleur lié par un contrat de travail à l'employeur et le « *travailleur qui exerce son activité professionnelle, à l'égard d'un donneur d'ordre, dans un lien de subordination même si le contrat qui les unit*

n'a jamais été expressément qualifié de contrat de travail »³¹⁵. Ainsi, l'accident en lien avec le travail doit avoir pour cause, une action « soudaine » et pour résultat une « lésion corporelle »³¹⁶.

279. **Lésion soudaine.** La qualification d'accident du travail dépend des conditions dans lesquelles la pathologie fut contractée par le salarié. Dès lors qu'une lésion sera soudaine, elle entrera dans les prescriptions de l'article L. 411-1. Par conséquent, la « brusque apparition, au temps et sur le lieu de travail, d'une lésion physique révélée par une douleur soudaine, constitue en elle-même, un accident du travail »³¹⁷. Cette solution générale permet de prendre en considération, par exemple, la lésion résultante de mouvements répétitifs, bien qu'aucun fait accidentel ne soit survenu.

280. **Distinction.** Le caractère soudain de l'action est ce qui distingue l'accident du travail de la maladie professionnelle. En effet, celle-ci est caractérisée par l'évolution progressive d'événements auxquels il n'est pas possible de trouver une origine ou une date certaine. Cependant, une maladie pourrait être qualifiée d'accident si elle se manifeste de manière soudaine : la « maladie accidentelle » est prise en charge en qualité d'accident lorsque l'affection, la lésion est soudaine, signifiant que le symptôme de la maladie est apparu brusquement. Le syndrome d'épuisement professionnel pourrait-il en remplir les conditions pour être qualifié comme tel³¹⁸ ?

281. **Lésion corporelle.** L'accident du travail doit avoir porté atteinte à l'intégrité physique ou mentale du travailleur. Aucune importance n'est accordée au fait que la lésion soit d'une gravité plus ou moins élevée et qu'elle résulte d'un geste exceptionnel ou anodin. Néanmoins, la lésion doit être « corporelle ». Dès lors, la destruction d'une prothèse ne constitue pas une atteinte au corps humain³¹⁹.

282. **Faute intentionnelle.** Le législateur indique que l'accident du travail qui résulterait de la faute intentionnelle de l'assuré empêcherait le bénéfice d'une prestation en argent³²⁰. De

³¹⁵ E. Jeansen, *Droit de la protection sociale*, LexisNexis, 4^{ème} édition, 2021, p. 278.

³¹⁶ P. Morvan, *Droit de la protection sociale*, LexisNexis, 10^{ème} édition, 2021, p. 93.

³¹⁷ Cass. soc., 5 mars 1970, Bull. civ. 1970, V, n° 172.

³¹⁸ Cf. *infra* n° 366.

³¹⁹ Cass. soc., 18 janvier 1968 : Bull. civ. 1968, V, n° 42.

³²⁰ CSS, art. L. 375-1.

plus, le Professeur Patrick Morvan précise que « *toute faute volontaire n'est pas intentionnelle, comme en témoigne le suicide* »³²¹.

283. **Lésion psychique.** En termes de troubles psychologiques, un problème a été soulevé. En effet, si la lésion psychique ne présente pas de séquelles physiques visibles, elle sera difficilement qualifiée d'accident du travail. En d'autres termes, le salarié souffrant de stress ne pourra être indemnisé au titre de la législation sur les accidents du travail que lorsque le sentiment de stress aura généré une lésion soudaine médicalement constatée. C'est le cas de la tentative de suicide du salarié qui est une illustration évidente de ses souffrances psychologiques³²². La cohérence de cette prise de position avec l'esprit de la loi est en réalité très critiquable dans la mesure où il est très dangereux d'attendre aussi longtemps pour décider d'indemniser un travailleur souffrant. Conscients de cette lacune, les juges suprêmes ont reconnu qu'une lésion corporelle pouvait trouver son fondement dans un dommage psychique³²³.

284. **Caractère professionnel.** C'est en application d'un critère spatio-temporel que la jurisprudence contrôle le caractère professionnel d'un accident. La Cour de cassation a jugé que le salarié est aux temps et lieu de travail « *tant qu'il est soumis à l'autorité et à la surveillance de l'employeur* »³²⁴.

285. **Présomption d'imputabilité.** La rédaction de l'article L. 411-1 du Code de la sécurité sociale instaure une présomption d'imputabilité de l'accident du travail dès lors que celui-ci survient « *par le fait ou à l'occasion du travail* ». C'est une présomption simple puisqu'il est possible d'apporter la preuve que l'accident a une origine « *totale et étrangère au travail* »³²⁵. La preuve est rapportée par enquête, par expertise médicale ou encore par autopsie, dans l'hypothèse d'un accident mortel. Néanmoins, la présomption ne dispense pas la victime d'apporter des éléments objectifs constituant un faisceau d'indices, établissant que la lésion corporelle a bien une origine professionnelle. Les seules affirmations du salarié ne

³²¹ P. Morvan, *Droit de la protection sociale, op. cit.*, p. 96.

³²² Cf. *infra* n° 376.

³²³ Cass. 2^{ème} civ., 3 avril 2014, n° 13-14.863.

³²⁴ Cass. 2^{ème} civ., 6 juillet 2017, n° 16-20.119.

³²⁵ Cass. soc., 27 juin 1963, n° 62-12.306 et Cass. soc., 23 mai 2002, RJS 8-9/2002, n° 1027.

sont évidemment pas suffisantes³²⁶, car il doit établir « *la matérialité d'un accident survenu au temps et au lieu de travail* »³²⁷.

286. **Risques psychosociaux.** Le lien établi entre les accidents du travail et les pathologies psychiques résulte notamment d'une circulaire de la CNAMTS en date du 2 août 1982. Celle-ci concernait la prise en charge par la législation sur les accidents du travail des traumatismes psychologiques de travailleur à la suite d'une agression à main armée³²⁸. La même année, la CNAMTS a produit une nouvelle circulaire concernant la prise en charge des traumatismes psychologiques au titre d'un risque professionnel. Elle complète la première, en s'appliquant aux troubles psychologiques post-traumatiques résultant d'une agression ou d'incivilités³²⁹. Il y a donc 40 ans de cela, la question de l'appréhension des risques psychosociaux au titre de la législation sur les AT-MP avait déjà été soulevée.

287. **Intérêts.** Différents intérêts entrent en conflit. Pour la victime, la prise en charge au titre de la législation professionnelle permet une indemnisation facilitée, automatique, mais forfaitaire. Pour l'employeur, elle constitue une augmentation du coût des cotisations : en effet, le taux de cotisation applicable au sein de l'entreprise concernant la branche AT-MP, dont seul l'employeur a la charge, dépend de la survenance d'AT-MP. Leur augmentation signifie que l'employeur devra payer un montant de cotisations plus élevé. En définitive, l'une des raisons derrière le lien entre taux de cotisation et survenance d'AT-MP est l'incitation de l'employeur à mettre en place une politique de prévention des risques afin de diminuer les cas d'AT-MP et de conserver un taux de cotisation stable.

288. **Transition.** Aujourd'hui, deux grandes catégories de lésions psychiques sont susceptibles de constituer un accident du travail. Les lésions trouvant leur origine dans les violences au travail et celles trouvant leur origine dans le stress au travail.

§2. La violence au travail

289. **Plan.** Afin d'analyser les cas de violence au travail ayant été qualifiés d'accidents du travail, une distinction sera opérée entre le harcèlement (I) et les autres formes de violences (II).

³²⁶ Cass. soc., 26 mai 1994, Bull. civ. 1994, V, n° 181.

³²⁷ Cass. 2^{ème} civ., 15 mars 2012, JCP S 2012, 1313.

³²⁸ Circ. DGR n° 1329782, ENSM n° 640/82 du 2 août 1982.

³²⁹ Circ. DRP n° 37/99, ENSM 40/99 du 10 décembre 1999.

I. Le harcèlement au travail

290. **Origine de l'accident.** Des faits de harcèlement moral ou sexuel ne peuvent pas constituer un accident du travail. Néanmoins, un mouvement jurisprudentiel initié il y a quelques années tend à prendre en compte les affections d'ordre psychologique au titre de la législation sur les accidents du travail. À ce titre, la Cour de cassation indique que le trouble psychologique présenté par un salarié, « *survenu par le fait ou à l'occasion du travail* », peut constituer un accident du travail. En l'espèce, un travailleur présentait un choc émotionnel à la suite d'une agression à main armée sur son lieu de travail³³⁰. Depuis, les juges du fond ont également jugé que les malaises provenant de chocs émotionnels en raison de faits avérés de harcèlement moral constituent un accident du travail³³¹.

291. **Charge de la preuve.** Il existe une présomption simple du caractère professionnel de l'accident lorsque les conditions sont remplies. Or, dans le cas spécifique du harcèlement moral, la chambre sociale a jugé que le salarié devait apporter la preuve du lien entre la lésion psychique et le travail. En l'espèce, le salarié ne démontrait pas que l'arrêt de travail prescrit par le médecin résultait d'une brutale altération de ses facultés mentales causées par des faits de harcèlement³³².

292. **Précisions.** Une victime de harcèlement moral au travail qui agit devant le conseil de prud'hommes doit présenter des éléments de faits établissant l'existence des faits litigieux. Mais s'il a souffert d'une lésion psychique, et qu'il souhaite être indemnisé au titre de la législation sur les accidents du travail, il devra rapporter la preuve du lien entre le harcèlement moral et la lésion subie. Cependant, les évolutions jurisprudentielles ont démontré que la preuve du lien était plus facile à rapporter lorsque le travailleur souffre de dépression, se mutiler ou tente de se suicider. En effet, il est plus facile d'établir le lien entre les deux événements lorsque le salarié souffre de séquelles physiques visibles, surtout lorsqu'une autopsie post-mortem peut être produite³³³. En définitive, la critique formulée précédemment³³⁴ s'applique également à la prise en charge des lésions liées à des faits de harcèlement, d'autant plus qu'il se définit par l'existence d'agissements répétés, au minimum

³³⁰ Cass. soc., 15 juin 2004, n° 02-31.194.

³³¹ CA Versailles, 20 mars 2000, LPS 2003, n° 1915.

³³² Cass. soc., 24 mai 2005, n° 03-30.480.

³³³ Cf. *supra* n° 285.

³³⁴ Cf. *infra* n° 377.

deux. Bien que le harcèlement puisse être constitué d'actes répétés dans un « *très court laps de temps* », il s'inscrit généralement dans la durée et dégrade progressivement la santé de la victime. Il peut donc être difficile pour cette dernière d'apporter la preuve du lien entre les agissements, le harcèlement subi et la lésion psychique dont elle est victime.

293. **Transition.** Qu'en est-il des autres formes de violence au travail ? Le régime juridique de la preuve est-il semblable ?

II. Les autres formes de violence au travail

294. **Troubles psychologiques.** Les violences subies par les travailleurs peuvent être d'ordre physique ou psychologique. Ainsi, les autres formes de violence au travail peuvent également être à l'origine de risques psychosociaux. Elles vont de l'incivilité aux agressions physiques ou verbales. Cependant, il est difficile de concevoir que des brimades ou des vexations répétées puissent être à l'origine d'un accident du travail puisqu'il serait difficile de déterminer le fait générateur des troubles psychologiques survenus. Une circulaire de la CNAMTS du 10 décembre 1999 abonde également en ce sens³³⁵.

295. **Circonstances.** À l'instar du harcèlement au travail, toutes les formes de violence au travail doivent survenir aux temps et lieu de travail, ou avoir un lien avec le travail, afin que la demande en reconnaissance du caractère professionnel puisse être accueillie. La CNAMTS a indiqué que « *les événements accidentels à l'origine de troubles psychosociaux ont pour caractéristiques alternatives : la rupture avec le cours habituel des choses, la brutalité de l'événement, son caractère imprévisible et exceptionnel* »³³⁶. Néanmoins, « *une simple commande de travail, un entretien d'évaluation se déroulant dans des circonstances habituelles et raisonnables, le changement de poste (...) ou encore un entretien disciplinaire ou un licenciement réalisé dans des conditions conformes au droit du travail* »³³⁷ ne peuvent pas être qualifiées de « *faits accidentels, des situations correspondant à des conditions normales de travail* ». La caisse indique donc que le fait générateur de l'accident du travail doit être « *anormal* » par sa brutalité, son imprévisibilité et son exceptionnalité.

296. **Précisions.** Dans la lettre de 2011, il est indiqué que chaque fois que le service du contrôle médical est saisi de l'examen d'une demande de prise en charge d'un accident du

³³⁵ Circ. CNAMTS, 10 décembre 1999, n° 37-99.

³³⁶ Lettre CNAMTS LR-DRP n° 16/2011, 15 mars 2011, p. 2.

³³⁷ Lettre CNAMTS LR-DRP n° 16/2011, *op. cit.*, p. 3.

travail trouvant son origine dans un risque psychosocial, celui-ci doit contrôler la matérialité et l'imputabilité des lésions constatées, mais également la justification de l'arrêt de travail prescrit par le médecin. La caisse devra par exemple, « *obtenir un certificat médical initial descriptif des lésions* » (anxiété, troubles du sommeil, maux de tête, irritabilité, cauchemars...) et la seule mention de « *harcèlement moral* » ou « *stress* » est insuffisante. La lettre recommande aux caisses de solliciter l'avis du médecin-conseil sur la justification de l'arrêt de travail mentionnant les troubles psychologiques³³⁸.

297. **Jurisprudence.** Par le passé, la Cour de cassation a reconnu le caractère professionnel de l'événement survenu, en raison de son lien avec le travail, bien que la victime ne fût plus sous l'autorité de l'employeur. En l'espèce, le directeur d'une agence bancaire a été agressé à son domicile par des malfaiteurs qui souhaitaient qu'il ouvre le coffre-fort de l'agence. La Cour suprême juge solennellement que l'agression du salarié « *était en rapport étroit avec la mission qui lui avait été confiée par son employeur (...)* »³³⁹. De même, les juges ont reconnu que la gifle reçue par une monitrice-éducatrice aux temps et lieu de travail par une pensionnaire de l'établissement entraînant une « *affectation psychique intense* » et une majoration de l'anxiété chez celle-ci, constituait un accident du travail³⁴⁰.

298. **Transition.** Les confinements successifs pendant la crise sanitaire ont contribué à la généralisation du télétravail. Ainsi, de nombreux travailleurs ont occupé leurs fonctions à leur domicile, ou dans des espaces de travail partagé, lorsque cela était possible. Tout comme pour les violences au travail, une question s'est rapidement posée : est-il possible de reconnaître le caractère professionnel de « *l'accident* » survenu au domicile du salarié ?

§3. Le stress

299. **Plan.** Le stress au travail peut être à l'origine d'accidents du travail (I), quand bien même le travailleur ne se trouverait pas dans les locaux de l'entreprise (II).

³³⁸ Lettre CNAMTS LR-DRP n° 16/2011, *op. cit.*, p. 2.

³³⁹ Cass. soc., 4 février 1987, n° 85-13.532.

³⁴⁰ CA Bordeaux, ch. soc., 17 mars 1998, RG n° 97/4388.

I. Des accidents du travail

300. **Risque psychosocial.** De façon générale, différents événements en lien avec le travail peuvent susciter du stress chez le salarié. À l'instar de la violence au travail, le stress est à la fois un déterminant, mais également un effet potentiel de risques psychosociaux. D'une part, le stress est un déterminant, car il peut être à l'origine du comportement violent de collègues de travail. D'autre part, c'est un effet potentiel, car le sentiment de stress peut apparaître à la suite de violences subies au travail.

301. **Stress et AT.** Par le passé, les juges suprêmes ont reconnu à plusieurs reprises que le stress pouvait être à l'origine d'un accident du travail. Ainsi, la Cour de cassation a reconnu que le malaise suivi du décès d'un salarié aux temps et lieu du travail peu avant la participation à une réunion importante génératrice d'émotions et de tension nerveuse constitue un accident du travail³⁴¹. De même, le malaise d'un salarié survenu lors d'un entretien avec un supérieur hiérarchique a bien un caractère professionnel³⁴². Enfin, la crise cardiaque d'un arbitre lors d'un match de sport qui le soumettait à une tension nerveuse particulièrement éprouvante constitue également un accident du travail³⁴³. Les décisions peuvent paraître étonnantes au regard de la CNAMTS qui préconisait de ne pas reconnaître le caractère professionnel d'événements survenus dans des conditions normales de travail³⁴⁴. En effet, les réunions au travail ne sont-elles pas quotidiennes ? La tension pendant un match de sport n'est-elle pas évidente ?

302. **Transition.** Les violences subies au travail ont démontré que même lorsque le salarié ne se trouvait pas aux temps et au lieu de travail, il était possible de reconnaître une origine professionnelle à l'accident survenu. Le même raisonnement a été appliqué au cas du télétravail.

³⁴¹ Cass. soc., 9 octobre 1985, n° 84-13.058.

³⁴² Cass. 2^{ème} civ., 4 mai 2017, n° 15-29.411.

³⁴³ CA Paris, 18^{ème} ch., 10 février 1961, *CPCSS de la région parisienne C/ Laurent*.

³⁴⁴ Cf. *supra* n° 295.

II. Le cas du télétravail

303. **Risques psychosociaux.** L'introduction de TIC et plus généralement la mise en place du télétravail au sein de l'entreprise peuvent susciter de l'angoisse chez les travailleurs. Lorsque l'exposition au stress perdure, celle-ci peut entraîner l'apparition de troubles mentaux. Leur prise en charge au titre de la législation professionnelle est conditionnée.

304. **En droit.** La mise en place d'une nouvelle organisation du travail au sein d'une entreprise soulève toujours de nombreuses interrogations, et le télétravail n'est pas une exception. Ainsi, la question s'est posée de savoir si un accident survenu au domicile du travailleur pourrait constituer un accident du travail. La question semble se trouver dans l'article L. 1222-10 qui dispose que l'employeur reste tenu « *des obligations de droit commun vis-à-vis de ses salariés* ». Parmi les obligations de droit commun, on retrouve l'obligation de sécurité de l'employeur. Ce dernier serait donc tenu de préserver la santé et la sécurité de ses salariés, et plus précisément, de prévenir les accidents du travail. La solution est cohérente. En effet, le salarié reste sous l'autorité et la surveillance de l'employeur, bien qu'il ne soit pas dans les locaux de l'entreprise. L'ordonnance du 22 septembre 2017 a apporté une réponse définitive puisque le dernier alinéa de l'article L. 1222-9 du Code du travail dispose que « *l'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident du travail au sens de l'article L. 411-1 du Code de la sécurité sociale* ».

305. **En pratique.** S'agissant du critère spatial, donc du « *lieu où est exercé le télétravail* », il n'y a pas de difficultés, car en pratique le salarié télétravaille à son logement ou dans un lieu identifié dans l'accord collectif organisant la mise en place du télétravail. Le lieu identifié peut-être un domicile secondaire, un café ou encore un espace de travail collaboratif... Néanmoins, s'agissant du critère temporel, il peut y avoir quelques difficultés. En effet, le temps durant lequel le travailleur est soumis à l'autorité de l'employeur est le temps durant lequel il exerce son « *activité professionnelle* ». En d'autres termes, cela pourrait renvoyer aux plages horaires de travail (qui sont les termes figurant dans le projet d'ordonnance) ou plus précisément au temps de travail effectif, lorsque le salarié n'est pas soumis aux horaires collectifs de travail de l'entreprise.

306. **Distinction.** Il est nécessaire de différencier les accidents survenus pendant l'exécution du contrat de travail et les accidents « *relevant des actes de la vie personnelle* »³⁴⁵. La *summa divisio* proposée est similaire à la distinction jurisprudentielle concernant les accidents de mission, relevant des « *actes de la vie professionnelle* », et les autres accidents, relevant des « *actes de la vie personnelle* ». Toutefois, les juges ont abandonné cette distinction en raison de son imprécision³⁴⁶. Pour rappel, une partie de la doctrine proposait d'appliquer la qualification d'accident de mission aux accidents survenus en télétravail. Cependant, la distinction entre accident du travail et accident domestique n'est pas satisfaisante en raison de la porosité de la frontière entre l'activité professionnelle et la vie personnelle. Aujourd'hui, de nombreux accords collectifs et chartes organisant la mise en place du télétravail utilisent les termes « *plages horaires fixées au contrat de travail* » (Air France), « *jours de télétravail* » (Thalès) ou « *journée télétravaillée* » (BNP Paribas). En définitive, certaines questions restent sans réponse. Quelle est l'approche à adopter, lorsque le télétravailleur travaille en dehors des horaires de travail assignés, ou qu'il ne travaille pas pendant les périodes de disponibilités convenues. Le caractère professionnel de l'accident sera-t-il reconnu³⁴⁷ ?

307. **Matérialité de l'accident.** En réalité, la présomption légale d'imputabilité au travail de l'accident n'allège pas la difficulté que la victime pourrait rencontrer. En effet, la jurisprudence a jugé que les seules affirmations du salarié sur « *les circonstances exactes de l'accident et son caractère professionnel* » ne sont pas suffisantes³⁴⁸. Cependant, le salarié va généralement travailler à son domicile. Ainsi, l'établissement de la matérialité de l'accident reposera le plus souvent sur les seules allégations de la victime, excepté le fait qu'elle soit en communication téléphonique avec un collègue de travail ou que des personnes tierces soient présentes de l'accident. En définitive, le travail à distance peut placer le salarié dans une situation inconfortable lorsqu'il doit établir la matérialité de l'accident pour être pris en charge au titre de la législation professionnelle. Le même constat peut être fait pour la caisse (ou l'employeur) chargée de prouver que l'accident survenu n'a aucun lien avec le travail. Ainsi, la Cour de cassation ne peut valider le rejet de la caisse qu'à partir du moment où celle-ci établit que « *la lésion a une cause totalement étrangère au travail* »³⁴⁹.

³⁴⁵ S. Mraouahi, « *Le (télé)travail, c'est la santé... ?* », Lextenso, n° 308, 1^{er} juin 2018.

³⁴⁶ Cass. soc., 19 juillet 2001, n° 99-20.603.

³⁴⁷ X. Aumeran, « *Contentieux de la sécurité sociale : le contentieux des risques professionnels* », SJS n° 19-20, 11 mai 2021.

³⁴⁸ Cass. soc., 26 mai 1994, n° 92-10.106.

³⁴⁹ Cass. 2^{ème} civ., 11 juillet 2019, n° 18-19.160.

308. **Transition.** Les évolutions actuelles tendent vers une protection de la victime, bien que des difficultés puissent se présenter lorsque des lésions psychiques sont à l'origine de l'accident du travail. De même, la législation sur les maladies professionnelles semble avancer vers une prise en compte de plus en plus importante des lésions psychiques.

Sous-section 2. Les risques psychosociaux et les maladies professionnelles

309. **Plan.** En France, il existe deux systèmes de reconnaissance des maladies professionnelles : les tableaux (§1) et la procédure de reconnaissance devant la CRRMP (§2).

§1. Les tableaux des maladies professionnelles

310. **Origine.** En France, les lois du 25 octobre 1919 et du 30 octobre 1946 organisent le système de reconnaissance et d'indemnisation des maladies professionnelles. Puis depuis la loi du 27 janvier 1993, il existe une procédure de reconnaissance des maladies professionnelles³⁵⁰. Avant cette loi, les maladies qui n'étaient pas inscrites dans un tableau ou pour lesquelles chaque condition médico-légale inscrite dans le tableau n'était pas remplie ne pouvaient pas se voir reconnaître un caractère professionnel. Aujourd'hui, les maladies professionnelles sont toutes celles inscrites dans l'un des tableaux annexés au Code de la sécurité sociale, mais également celles reconnues comme telles à la suite de la procédure complémentaire nécessitant une expertise médicale³⁵¹. Le régime juridique applicable aux maladies professionnelles est défini aux articles L. 461-1 et R. 461-1 et suivants du Code de la sécurité sociale.

311. **Maladie professionnelle.** La jurisprudence définit la maladie comme la pathologie qui se réalise progressivement, « *résultat d'une série d'événements à évolution lente auxquels on ne saurait assigner une origine et une date certaine* »³⁵². De son côté, l'INRS définit la maladie professionnelle comme la « *conséquence de l'exposition plus ou moins prolongée à un risque qui existe lors de l'exercice habituel de la profession* »³⁵³. Aujourd'hui, il existe une variété de risques auxquels les travailleurs peuvent être exposés : l'inhalation quotidienne de poussières, de vapeurs toxiques, les agents physiques (le bruit, les vibrations) etc. Cependant,

³⁵⁰ L. n° 93-121, 27 janvier 1993.

³⁵¹ CSS, art. L. 461-1.

³⁵² Cass. soc., 25 juin 1964 : Bull. civ. 1964, V, n° 562.

³⁵³ INRS, « *Principales définitions* », janvier 2017 (<https://www.inrs.fr/demarche/atmp/principales-definitions.html>). [Consulté en ligne le 18 mars 2022]

la cause professionnelle d'une maladie peut être difficile à déterminer, car la victime peut être exposée à différents types de nuisances. Par conséquent, comme le souligne l'INRS, les données concernant la relation de cause à effet sont difficiles à préciser et « *la matérialité d'une maladie professionnelle ne peut généralement pas être établie par la preuve qui est toujours difficile, sinon impossible à apporter* ».

312. **Troubles mentaux.** La difficulté d'autant plus grande lorsque la victime doit établir le lien entre les souffrances psychologiques dont il souffre et la pathologie qu'il a contractée. De plus, il pouvait y avoir des doutes quant à la possibilité d'une telle reconnaissance. C'est pourquoi la loi n° 2015-944 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a indiqué que « *les pathologies psychiques peuvent être reconnues comme maladies d'origine professionnelle (...)* »³⁵⁴.

313. **Tableaux.** Les tableaux de maladie professionnelle sont édictés et révisés par décret, sur avis de la commission des maladies du Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels. Ils sont composés de trois colonnes différentes. Une première colonne désigne la maladie, une seconde colonne indique le délai de prise en charge et la dernière colonne révèle la liste des travaux susceptibles de provoquer l'affection en cause. En droit français, il n'existe toujours pas de tableaux concernant les troubles psychologiques dont peut souffrir un salarié. Pourtant, dans une liste de maladies professionnelles du 25 mars 2010, approuvée et publiée par l'OIT, une catégorie est intitulée « *troubles mentaux et comportementaux* ». Une description sommaire mentionne un « *état de stress post-traumatique* » et les troubles mentaux ou du comportement dont un lien serait établi avec le travail, en raison de l'exposition de la victime à des facteurs de risque professionnels.

314. **Présomption d'imputabilité.** L'alinéa 5 de l'article L. 461-1 du Code de la sécurité sociale dispose que « *toute maladie désignée dans un tableau de maladies professionnelles et contractée dans les conditions mentionnées à ce tableau* » sont présumées d'origine professionnelle. Par conséquent, la victime d'une maladie inscrite dans un tableau et qui en remplit les conditions bénéficie d'une présomption simple du caractère professionnel de la maladie contractée. En revanche, l'employeur peut renverser la présomption en démontrant que la maladie ne présente pas de lien avec les fonctions de la victime.

³⁵⁴ L. n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, art. 27.

315. **Transition.** L'absence de tableau concernant les troubles psychologiques survenus en raison d'une exposition à des risques psychosociaux empêche les victimes de bénéficier de la présomption d'imputabilité. Pourtant, celle-ci aurait été très intéressante dans la mesure où les causes et les effets d'un trouble mental ne sont pas toujours faciles à établir pour les victimes. La création d'une présomption du caractère professionnel, hors tableau, serait-elle envisageable ?

§2. Les maladies professionnelles hors tableau

316. **CRRMP.** Les alinéas 6 et 7 de l'article L. 461-1 du Code de la sécurité sociale disposent que lorsque l'une des conditions du tableau visé n'est pas remplie ou lorsqu'une maladie n'est pas désignée par un tableau, la victime (mais également la caisse) peut obtenir la reconnaissance du caractère professionnel grâce à la procédure de reconnaissance des maladies professionnelles devant le CRRMP. Composé de trois médecins, celui-ci livrera son expertise et vérifiera s'il existe un lien « *direct et essentiel* » entre l'affection et les conditions de travail. Pour ce faire, l'expertise réalisée doit confirmer que la maladie est essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime et que cette dernière souffre d'une incapacité permanente partielle d'un taux minimum de 25 % ou que celle-ci ait entraîné son décès³⁵⁵. En définitive, la caisse statue sur l'origine professionnelle de la maladie après avis du CRRMP.

317. **Discrimination.** Comme le souligne le Professeur Patrick Morvan, la condition d'un taux minimum de 25 % est difficile à remplir : seulement les victimes souffrant une pathologie d'une certaine gravité³⁵⁶ pourront satisfaire cette condition. Certaines maladies, notamment celles d'origine psychologique (dépression, burnout...) peuvent être potentiellement exclues en raison des difficultés qu'elles engendrent chez les médecins à caractériser l'ensemble des conditions. Ainsi, un jugement du Tribunal judiciaire de Rouen indique que la condition du taux minimum est en violation directe avec l'article 1^{er} du protocole n° 1 à la CESDH car elle « *opère une discrimination fondée sur la gravité de l'affection* »³⁵⁷. Un recours devant la CEDH serait-il envisageable ?

³⁵⁵ CSS, art. R. 461-8.

³⁵⁶ P. Morvan, *Droit de la protection sociale, op. cit.*, p. 127.

³⁵⁷ TJ Rouen, 10 mars 2021, RG n° 20/00398.

318. **Difficultés.** Les risques psychosociaux n'apparaissant pas dans les tableaux de maladie professionnelle, les victimes de telles pathologies doivent agir devant le CRRMP pour obtenir la reconnaissance de l'origine professionnelle de leur pathologie. Ainsi, le Conseil économique et social avait admis la possibilité pour une victime de harcèlement au travail d'agir devant le CRRMP³⁵⁸. Cependant depuis de nombreuses années, plusieurs difficultés ont été soulevées, mais il n'y a pas eu d'évolutions majeures. D'une part, il est difficilement imaginable qu'une exposition à des risques psychosociaux entraîne un taux d'IPP égale ou supérieure à 25 %. D'autre part, la CNAMTS constate que l'absence de barème adapté et de critères précis pour diagnostiquer les troubles mentaux rend la procédure de reconnaissance encore plus difficile³⁵⁹. De plus, le médecin-conseil doit évaluer le taux d'IPP seulement après la stabilisation de l'état de la victime³⁶⁰. Or, lorsque le médecin-conseil reçoit le certificat médical initial, l'état de la santé mentale de la victime, et plus précisément « l'état d'avancée » des troubles ne permettent pas nécessairement de savoir si le taux d'IPP se rapprochera de 25 %.

319. **Solution.** Pour les différentes raisons évoquées précédemment, la notion de stabilisation préalable associée au taux d'IPP a été supprimée. Désormais, le médecin-conseil doit estimer le « *taux d'incapacité prévisible supérieur* » à 25 % à la date de la demande pour permettre la saisine du CRRMP et non plus après la stabilisation de l'état de la victime. De plus, la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 a organisé la mise en place d'une procédure dérogatoire pour les pathologies psychiques. Le décret d'application du 7 juin 2016³⁶¹ permet d'adapter la composition du CRRMP aux pathologies psychiques, notamment aux cas d'épuisement professionnel. Ainsi, le praticien hospitalier ou le professeur des universités-praticiens hospitalier pourra être remplacé par un professeur des universités spécialisé en psychiatrie³⁶², et chaque fois que cela est estimé utile, il est possible de solliciter l'avis d'un médecin spécialiste³⁶³ ou compétent en psychiatrie³⁶⁴.

320. **Tableau 103.** Les avancées peu significatives invitent à imaginer la création d'un tableau des maladies professionnelles. La prise en charge des victimes serait grandement

³⁵⁸ Avis du Conseil économique et social, 11 avril 2001, p. 86.

³⁵⁹ Lettre CNAMTS, LR-DRP n° 17/2012, 4 avril 2012 et Lettre CNAMTS LR-DRP n° 1-2013, 4 janvier 2013.

³⁶⁰ P. Morvan, *Droit de la protection sociale, op. cit.*, p. 127.

³⁶¹ Décr. n° 2016-756 du 7 juin 2016 relatif à l'amélioration de la reconnaissance des pathologies psychiques comme maladies professionnelles et du fonctionnement des comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles.

³⁶² Décr. n° 2016-756 du 7 juin 2016, art. 2, 7, b.

³⁶³ Décr. n° 2016-756 du 7 juin 2016, art. 2, 7, c.

³⁶⁴ CSS, art. D. 461-27.

facilitée par la présomption d'imputabilité, d'autant plus que ces dernières n'auraient plus à solliciter le CRRMP. Pour rappel, l'application de la législation professionnelle est nettement plus avantageuse que le régime de l'assurance maladie pour les victimes : les indemnités journalières de sécurité sociale sont plus élevées et non imposables, il n'y a pas d'avance des frais ni de délai de carence, les soins sont pris en charge à 100 % et il est possible de bénéficier d'une rente. En définitive, la création d'un tableau concernant les risques psychosociaux ne présente que des avantages pour les victimes.

321. **Difficultés.** L'absence de définition légale compromet fortement la création d'un tableau des maladies professionnelles, car il n'y a pas de consensus quant aux risques qui seraient inclus dans la notion. Contrairement à d'autres, certains pourraient estimer que le harcèlement au travail ne constitue pas un risque psychosocial. La tentation serait d'y inclure toute sorte de risques, bien que la lecture de la doctrine, une liste plus ou moins précise semble se dessiner. Par ailleurs, certains risques, comme le stress, sont à la fois des « *déterminants* » et des « *effets* », ce qui contribue à l'imprécision de ce terme³⁶⁵. Ainsi, la création d'un tableau nécessite préalablement de définir légalement les risques psychosociaux. En réalité, quand bien même il existerait une définition légale, comment est-ce que les risques seraient-ils présentés au sein des trois colonnes du tableau ? Les risques psychosociaux sont si nombreux, qu'il semble difficile de définir précisément la liste des maladies visées, le délai de prise en charge et les agents pathogènes responsables. En définitive, une solution pourrait être de créer un tableau pour chaque risque psychosocial.

322. **Cas du syndrome d'épuisement professionnel.** Par le passé, l'idée de créer un tableau des maladies professionnelles avait été avancée. Cependant, la création du tableau s'était heurtée à différents problèmes. Tout d'abord, le burnout ne bénéficie pas d'une définition claire. Ainsi, cette maladie connaît des causes multiples, peut frapper dans un laps de temps bref comme long, et survenir dans tout secteur d'activités. Les facteurs organisationnels et les différents modes de management qui pourraient constituer l'une des pathologies concernées s'avèrent en réalité trop larges, car une liste infinie de facteurs entre en ligne de compte. Monsieur Emeric Jeansen soulève que la création d'un tel tableau entraînerait la prise en charge de tout type de pathologies psychiques quelle que soit leur

³⁶⁵ Cf. supra n° 12.

origine³⁶⁶. Sans mentionner l'hypothèse des « *fausses victimes* », à long terme, un tel système ne serait pas viable.

323. **Fardeau probatoire.** L'institution d'un tableau créerait une présomption d'imputabilité en faveur des victimes et obligerait la caisse et/ou l'employeur à établir que la maladie n'a pas d'origine professionnelle. Or, les pathologies relatives aux risques psychosociaux sont multifactorielles. Ainsi, prouver l'absence d'origine professionnelle peut s'avérer tout aussi difficile, voire plus, que d'apporter la preuve du lien avec le travail.

324. **En pratique.** En raison des difficultés qui pourraient être rencontrées, la victime de souffrances psychologiques agira plutôt en reconnaissance d'un accident du travail plutôt que d'une maladie professionnelle³⁶⁷. En revanche, c'est seulement si les faits invoqués ne permettent pas de caractériser l'existence d'un fait générateur accidentel que la victime agira devant le CRRMP³⁶⁸. Aujourd'hui, il est légitime de croire que la difficulté de la procédure dissuade les victimes d'agir en reconnaissance de l'origine professionnelle de leur pathologie. Dans certains cas, il serait même plus intéressant pour ces dernières de percevoir une pension d'invalidité à la suite d'un accident ou d'une maladie d'origine non professionnelle.

325. **Conclusion.** Bien que les risques psychosociaux aient toujours existé, les quelques dernières années ont marqué un bouleversement de leur régime juridique en raison des évolutions sociétales et des progrès techniques. La politique de sensibilisation des institutions européennes et des pouvoirs publics français semble avoir fait effet, car aujourd'hui, les employeurs et les travailleurs sont davantage informés. Cette information constitue la première étape d'une politique de prévention efficace.

326. **Transition.** À l'instar du stress et de la violence au travail, les risques psychosociaux secondaires ont bénéficié d'une large publicité auprès du grand public, en raison de l'actualité des dernières années.

³⁶⁶ E. Jeansen, *Droit de la protection sociale*, op. cit., 2021, p. 285.

³⁶⁷ L. Lerouge, *Droit des risques psychosociaux au travail*, op. cit., p. 98.

³⁶⁸ Cass. 2^{ème} civ., 20 mai 2010, n° 09-13.984.

Chapitre 2. Les risques psychosociaux secondaires

327. **Plan.** Les risques psychosociaux secondaires désignent les conséquences d'une exposition à des risques psychosociaux primaires. Il est ainsi fait référence au syndrome d'épuisement professionnel, à la dépression et au suicide (**Section 1**). Le traitement qui leur est réservé par la législation sur les AT-MP est semblable à celui réservé aux risques primaires (**Section 2**).

Section 1. La dépression, le syndrome d'épuisement professionnel et le suicide

328. **Plan.** La dépression et le syndrome d'épuisement professionnel sont couramment assimilés (**Sous-section 1**) bien que ce soient deux pathologies distinctes. Leur forme avancée peut mener la victime à se donner la mort (**Sous-section 2**).

Sous-section 1. La dépression et le syndrome d'épuisement professionnel

329. **Plan.** Traditionnellement, la dépression et le syndrome d'épuisement professionnel sont confondus, en raison de la similarité des symptômes. Pourtant, la notion de dépression bénéficie d'un spectre plus large, car elle n'est pas forcément rattachée aux conditions de travail du salarié (§1). Tandis que le syndrome d'épuisement professionnel est seulement lié aux situations de stress professionnel. Longtemps, celui-ci faisait seulement référence au burnout (§2). Cependant, d'autres formes d'épuisement professionnel ont émergé (§3).

§1. La dépression

330. **Définition.** La dépression est un enjeu sociétal majeur, en raison des coûts humains, sociaux et économiques qu'elle implique. L'OMS définit la dépression comme « *un trouble mental courant, caractérisé par la tristesse, la perte d'intérêt ou de plaisir, des sentiments de culpabilité ou de faible estime de soi, des troubles du sommeil ou de l'appétit, d'une sensation de fatigue et d'un manque de concentration* »³⁶⁹. Également appelée « *dépression nerveuse* »,

³⁶⁹ OMS, « *Définition de la dépression* », Bureau régional de l'Europe (<https://www.euro.who.int/fr/health-topics/noncommunicable-diseases/mental-health/news/2012/10/depression-in-europe/depression-definition>). [Consulté en ligne le 29 mars 2022]

c'est une maladie psychique distincte du simple sentiment de « *déprime* », car la dépression est pathologique.

331. **Phénomène mondial.** La dépression n'est pas une maladie française, car elle touche de nombreuses personnes dans le monde. En 2015, il y avait plus de 300 millions de personnes qui étaient atteintes de cette maladie³⁷⁰. La dépression implique énormément de dépenses, pour les États et pour les employeurs. Ainsi, en Europe, le coût annuel de la dépression liée au travail serait de l'ordre de 617 milliards d'euros³⁷¹.

332. **Facteurs.** De nombreuses études ont démontré qu'il existe des prédispositions génétiques au développement de la dépression, et des facteurs environnementaux. Différents événements, qui ne sont pas forcément en lien avec le travail, peuvent causer la survenue d'une dépression. Des traumatismes remontant parfois à l'enfance, des relations perturbées avec des proches, le décès d'un membre de la famille, une séparation ou un conflit professionnel. De même, le travail est un moyen de subsistance qui procure une identité personnelle et permet au travailleur d'avoir des interactions sociales. Ainsi, la perte de son emploi peut entraîner une perte d'estime de soi et la stigmatisation sociale du travailleur. En d'autres termes, l'exposition à des facteurs de risques psychosociaux peut entraîner la survenance d'une dépression. Le stress, l'intensité et le temps de travail, les exigences émotionnelles et les conflits sociaux en sont tous³⁷². De même, la consommation d'alcool, de tabac et d'autres substances addictives permet d'apaiser temporairement certaines angoisses avant de favoriser la survenue d'une dépression.

333. **Conséquences.** Le Baromètre Santé 2017 indique que les femmes seraient davantage touchées par la maladie en raison des violences sexistes quotidiennes, d'une situation socio-économique défavorable et d'une inégalité de revenus. D'autres rapportent que les hommes seraient moins enclins à informer leur employeur de souffrances psychologiques³⁷³. Pourtant, la dépression et les troubles de l'anxiété associés ont des conséquences directes sur la vie professionnelle du travailleur, indépendamment de son sexe : une baisse de productivité, une diminution de la capacité à travailler, un fort absentéisme, etc.

³⁷⁰ Santé publique France, « *La dépression dans la population active occupée en France en 2017* », Baromètre santé 2017, 16 octobre 2018.

³⁷¹ OIT, Rapp. « *Stress au travail, un défi collectif* », 28 avril 2016.

³⁷² OIT, Rapp. « *Stress au travail, un défi collectif* », 28 avril 2016 : de nombreuses études ont démontré que la dépression est l'une des principales causes de mortalité et que le risque de dépression augmente jusqu'à quatre fois plus chez les travailleurs confrontés au stress.

³⁷³ Santé publique France, « *La dépression dans la population active occupée en France en 2017* », Baromètre santé 2017, 16 octobre 2018.

334. **Transition.** Traditionnellement, la dépression est associée au syndrome d'épuisement professionnel. Pourtant, le burnout est une notion distincte, liée aux fonctions du salarié.

§2. Le burnout

335. **Plan.** Le terme anglais « *burnout* » signifie littéralement la réduction en cendres d'un objet. Ainsi, l'état d'épuisement professionnel d'un travailleur pourrait être expliqué en imaginant la lente extinction d'une bougie, car à l'image de celle-ci, le syndrome d'épuisement professionnel est un lent processus. Afin de comprendre ce phénomène, la doctrine s'est emparée de la question (A), dans le silence de la loi (B).

A. Une approche doctrinale

336. **France.** En 1959, le psychiatre français Claude Veil introduit le concept d'épuisement professionnel, dans son article intitulé « *Les états d'épuisement* ». Il y explique que « *l'état d'épuisement est le fruit de la rencontre d'un individu et d'une situation* ». Ainsi, c'est le franchissement d'un certain seuil qui détermine l'apparition de l'épuisement. L'Académie nationale de médecine explique le mécanisme du burnout de la façon suivante : à la banque, tant qu'il y a une provision, les chèques peuvent être honorés, quel que soit leur montant, mais dès que le compte est à découvert, le tirage de billets, si petit soit-il, est impossible³⁷⁴.

337. **États-Unis.** En 1974, le terme burnout est utilisé pour la première fois dans l'article « *Staff burnout* », du psychanalyste allemand Herbet Freudenberger³⁷⁵. Ce dernier affirme que les « *gens sont parfois victimes d'incendie, tout comme les immeubles. Sous la tension produite par la vie dans notre monde complexe, leurs ressources internes en viennent à se consumer, comme sous l'action des flammes, ne laissant qu'un vide immense à l'intérieur, même si l'enveloppe externe semble plus ou moins intacte* »³⁷⁶. Dans les années 80, les travaux de la psychologue américaine Christina Maslach permettent de comprendre l'épuisement en milieu professionnel. Le burnout résulterait de l'exposition à plusieurs facteurs de risques psychosociaux, créant alors une situation de déséquilibre pour les individus. Ainsi, le burnout professionnel « *est un état psychologique et physiologique*

³⁷⁴ Académie nationale de médecine, Rapp. « *Le burnout* », 23 février 2016, p. 4.

³⁷⁵ À l'époque, le terme désignait la perte d'enthousiasme de certains bénévoles aidant des usagers de drogues dures. Ces derniers manifestaient des troubles émotionnels et des symptômes physiques d'épuisement après une année à travailler dans des « *free clinics* ».

³⁷⁶ H.J., Freudenberger, « *Staff Burn out* », Journal of social issue, 1974.

résultant de l'accumulation de facteurs de stress professionnels. (...) C'est une réaction de stress quotidiens ayant usé l'individu »³⁷⁷. Différents questionnaires ont été créés, notamment le Maslach Burnout Inventory (MBI) en 1981 par Maslach et Jackson, qui permet de repérer les phénomènes de dégradation du rapport subjectif au travail et donc de comprendre les difficultés, impasses, dilemmes et contradictions auxquels peuvent se heurter des travailleurs.

338. **Symptômes du syndrome.** Tout comme les autres risques psychosociaux, le syndrome d'épuisement professionnel se traduit de différentes façons. Il y a des manifestations émotionnelles (épouement, peur, tension nerveuse, irritabilité, hypersensibilité...), des manifestations physiques (troubles du sommeil, fatigue chronique, tensions musculaires, nausées...), des manifestations cognitives (perte de la concentration, erreurs, oublis...), des manifestations comportementales (repli sur soi, isolement, agressivité, violence, déclin de l'empathie...) et enfin des manifestations motivationnelles (baisse de la motivation...).

339. **Syndrome à trois dimensions**³⁷⁸. Les travaux de la psychologue Christina Maslach permettent de comprendre que le burnout est un processus de dégradation du travailleur et de son rapport subjectif au travail. La première dimension est l'épuisement émotionnel, psychique et physique : le travailleur a le sentiment d'être vidé de ses ressources, il ressent une fatigue extrême en raison de l'exposition continue à des facteurs de risques psychosociaux. Les temps de repos ne suffisent plus à soulager sa fatigue qui devient chronique. La seconde dimension est le cynisme vis-à-vis du travail : le salarié se désengage de son travail et de l'entreprise, son attitude devient négative, il érige une barrière entre sa personne et les autres. C'est un moyen de se préserver face aux exigences émotionnelles de ses fonctions. Enfin, la dernière dimension, est la diminution de l'accomplissement personnel au travail : le salarié se dévalorise, il se sent inefficace et estime ne pas être à la hauteur du poste occupé. Cette dernière dimension est parfois discutée. D'une part, certains auteurs estiment que c'est une conséquence du stress au travail et qu'il ne faudrait donc pas l'intégrer dans la définition du syndrome³⁷⁹. D'autre part, plusieurs auteurs affirment que la personnalité d'un individu joue un rôle important dans l'apparition du burnout (l'addiction au travail, la

³⁷⁷ C. Maslach et M.P. Leiter, *Burn-out, le syndrome d'épuisement professionnel*, Les Arènes, Paris, 2011.

³⁷⁸ OMS, Classification internationale des maladies (CIM-11), 18 juillet 2018 : entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2022, le burnout n'est pas classé parmi les maladies mais est considéré être un phénomène uniquement lié au travail. C'est une pathologie à trois dimensions : un sentiment d'épuisement ou de manque d'énergie, un sentiment de négativisme ou de cynisme vis-à-vis du travail et une perte d'efficacité professionnelle.

³⁷⁹ Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, « *Le syndrome d'épuisement professionnel ou burnout, mieux comprendre pour agir* », 21 mai 2015 (https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Exe_Burnout_21-05-2015_version_internet.pdf). [Consulté en ligne le 22 avril 2022]

difficulté à gérer le stress, la présence d'un neuroticisme élevé³⁸⁰, et les tendances au perfectionnisme, etc.).

340. **Distinction entre burnout et stress.** Le stress est davantage un terme médical qui désigne le processus d'adaptation temporaire accompagné par des symptômes mentaux et physiques. En revanche, le burnout est différent, en ce qu'il est le stade final de la rupture d'adaptation d'où résulte alors un déséquilibre persistant entre les exigences à l'égard d'un travailleur et les ressources dont il dispose³⁸¹. À noter que cette analyse du burnout se rapproche fortement du modèle de Lazarus, concernant l'évaluation du stress au travail³⁸². De plus, comme le souligne la psychologue Christina Maslach, le burnout touche davantage les travailleurs qui commencent une activité professionnelle avec des attentes élevées et une forte motivation tandis que ceux qui n'ont pas ces caractéristiques vont plutôt éprouver du stress. En revanche, sur la base de travaux réalisés par l'ANACT et l'INRS, le ministère du Travail distingue le burnout du stress quant à leurs manifestations sur le plan professionnel³⁸³.

	Stress au travail	Syndrome d'épuisement professionnel
Origine	Le stress est la conséquence du déséquilibre entre contraintes du travail et ressources disponibles pour y faire face.	Le syndrome d'épuisement professionnel est la conséquence d'une exposition à un ensemble de risques psychosociaux, sur une longue durée qui ne permet plus de faire face aux exigences et règles de métier.
Victime	Le stress concerne tout type de travailleur.	Le burnout concerne davantage les personnes qui accordent énormément d'importance à leur métier.
Conséquence	Le travailleur n'a pas forcément une attitude ou un comportement négatif.	Le travailleur a une attitude ou un comportement négatif.

341. **Distinction entre burnout et dépression.** D'une part, la classification internationale des maladies de l'OMS distingue le burnout de la dépression, car les troubles dépressifs ne

³⁸⁰ Le neuroticisme est le trait de la personnalité d'un individu ayant une propension à ressentir des émotions négatives tels que la déprime ou l'anxiété.

³⁸¹ E. Grebot, *Les pathologies au travail*, Dunod, 2019.

³⁸² Cf. *supra* n° 216.

³⁸³ Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, « *Le syndrome d'épuisement professionnel ou burnout, mieux comprendre pour agir* », 21 mai 2015, p. 11.

sont vraisemblablement pas une composante du burnout. D'autre part, le document de « *bonne pratique* » du ministère du Travail distingue le burnout de la notion de dépression quant aux manifestations observées sur le plan personnel³⁸⁴. Enfin, différentes études constatent que le patient souffrant de burnout ne présente pas nécessairement les symptômes d'une dépression et inversement, lorsque le patient souffre d'une dépression, il ne présente pas nécessairement les symptômes d'un burnout³⁸⁵. Aujourd'hui, des travaux récents tendent à affirmer que le burnout serait une étape intermédiaire dans le développement de la dépression.

Dépression	Syndrome d'épuisement professionnel
Épuisement émotionnel et humeur dysphorique.	
Étendue à tous les aspects de la vie.	Lié au travail.
Perte du goût de la vie.	Conservation du goût pour les choses qui ne sont pas liées au travail.
Faible estime de soi.	Estime de soi plus importante que pour la dépression.
Une dépression peut favoriser l'apparition d'un syndrome d'épuisement professionnel.	Le burnout peut devenir une dépression.

342. **Transition.** La distinction entre la dépression et le burnout permet de comprendre le traitement juridique qui est fait de ce dernier.

B. Une approche juridique

343. **En droit.** Contrairement à la législation belge³⁸⁶, le syndrome d'épuisement professionnel ne bénéficie ni d'une définition légale ni d'une définition médicale consensuelle en France. Cependant, cela n'empêche pas la prise en charge du burnout au titre de la législation sur les AT-MP. En effet, la loi du 17 août 2015 puis un décret du 7 juillet 2016 précisent que des pathologies d'ordre psychique peuvent constituer une maladie

³⁸⁴ Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, « *Le syndrome d'épuisement professionnel ou burnout, mieux comprendre pour agir* », 21 mai 2015, p. 12.

³⁸⁵ A. Iacovides, K. N. Fountoulakos, S. Kaprinis, G. Kaprinis, « *The relationship between job stress, burnout, and clinical depression* », août 2003.

³⁸⁶ Loi du 28 février 2014 complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

professionnelle³⁸⁷. Du côté de la jurisprudence, la Cour de cassation a jugé qu'il pouvait y avoir un lien entre « *le stress permanent prolongé à raison de l'existence d'une surcharge de travail* » et l'épuisement professionnel illustrant la dégradation de l'état de santé d'une salariée. À ce stade, il est alors nécessaire de rechercher s'il y a un lien entre la maladie dont souffre la salariée et un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité³⁸⁸. De même, la Cour de cassation a jugé que l'employeur qui lance la procédure de licenciement d'un salarié huit jours après avoir reçu un courrier de la part de ce dernier l'informant de son burnout est un élément laissant supposer l'existence d'une discrimination en raison de l'état de santé du salarié³⁸⁹. En définitive, l'absence de définition légale du syndrome d'épuisement professionnel n'empêche pas les juges suprêmes d'indemniser la victime, en raison d'un manquement supposé de l'employeur à son obligation de sécurité, ou sur le fondement de la prohibition des discriminations fondées sur son état de santé.

344. **Transition.** Habituellement, le syndrome d'épuisement professionnel désigne le burnout du travailleur. Cependant, une nouvelle forme d'épuisement professionnel semble émerger depuis quelques années.

§3. Le bore-out

345. **Origine.** La souffrance inhérente à l'excès de travail a été relayée à maintes reprises par les professionnels de santé, les médias, mais également les travailleurs. Qui aurait pu croire qu'un jour, une notion aux antipodes du burnout puisse voir le jour ? En 2007, deux auteurs suisses³⁹⁰ théorisent le concept de bore-out, qui sera repris par Christian Bourion dans son ouvrage « *Le bore-out syndrom, quand l'ennui au travail rend fou* ». Signifiant « *ennui* » en anglais, le bore-out désigne le sentiment d'ennui ressenti par un travailleur en raison d'une sous-charge de travail ou de la monotonie des tâches qui lui sont confiées. C'est notamment le cas en période de restructuration, où certains postes de travail peuvent être vidés de leur substance en raison de leur transformation. Une question est sur toutes les lèvres : est-ce un nouveau risque psychosocial ?

³⁸⁷ Cf. *supra* n° 312.

³⁸⁸ Cass. soc., 13 mars 2013, n° 11-22.082.

³⁸⁹ Cass. soc., 5 février 2020, n° 18-22.399.

³⁹⁰ P. Rothlin et P.R. Werder, « *Diagnose boreout: warum unterforderung il job krank macht* », Heidelberg, 2007.

346. **Typologie.** Dans le jargon, la victime est « *placardisée* », mise au placard. L'INRS propose notamment de distinguer trois types de placards : le « *placard de type social* » (le salarié est situé physiquement dans les espaces de travail), le « *placard libéré* » (le salarié est libéré de toutes contraintes, il bénéficie d'une grande autonomie et liberté) et le « *placard du chargé de mission* » (le salarié n'est pas inscrit dans les répertoires des métiers de l'entreprise, il y a une absence de rattachement hiérarchique clair)³⁹¹.

347. **Facteurs.** Isolée, rejetée et oubliée, la victime peut souffrir des mêmes effets que le travailleur souffrant de burnout : stress, fatigue, troubles du sommeil, angoisse, anxiété, susceptibilité, etc. La victime peut également souffrir de décompensation psychologique ou de dépression. À l'instar de la dépression, la survenance du bore-out dépend de facteurs personnels, mais également organisationnels. D'une part, personnel, car le salarié peut avoir le sentiment d'être « *surqualifié* » pour les fonctions qu'il occupe ou les missions qui lui sont données, mais également manquer de motivation et ressentir du désintérêt pour celles-ci. D'autre part, organisationnel, puisque la diminution de l'activité de l'entreprise et une faible charge de travail dépendent des modes d'organisation du travail institués au sein de la société.

348. **En droit.** En droit français, l'employeur doit exécuter de bonne foi le contrat et il a l'obligation de fournir du travail à son salarié³⁹². Ainsi, ce dernier est fondé à demander la résiliation judiciaire du contrat de travail lorsque l'employeur, en violation de ses obligations contractuelles, ne lui en fournit pas³⁹³. Aujourd'hui, il n'existe pas de définition légale et jurisprudentielle du « *bore-out syndrom* » mais il a été utilisé dans une poignée d'arrêts portant sur la reconnaissance d'une situation de harcèlement moral. Ainsi, les juges reconnaissent la responsabilité de l'employeur lorsque le travailleur souffre de troubles psychologiques en raison de sa mise à l'écart.

349. **Exemple.** Dans un arrêt très récent de la Cour d'appel de Paris, les juges ont confirmé la position des juges de première instance de reconnaître que la mise à l'écart d'un salarié constituait des agissements de harcèlement moral³⁹⁴. La solution est particulièrement intéressante, car les magistrats constatent que « *le manque d'activité et l'ennui* », la mise à l'écart et l'absence de réelles tâches correspondant à la qualification et aux fonctions contractuelles du salarié avaient entraîné la dégradation de son état de santé. En l'espèce, le

³⁹¹ INRS, « *Références en santé au travail* », mars 2016, p. 21.

³⁹² C. trav., art. L. 1222-1.

³⁹³ Cass. soc., 4 décembre 2019, n° 18-14.947.

³⁹⁴ CA Paris, 2 juin 2020, RG n° 18/05421.

régime probatoire en faveur du salarié a permis la reconnaissance d'une situation de harcèlement, car l'employeur avait échoué à démontrer que les agissements visés étaient étrangers à tout harcèlement moral. En définitive, il est possible de relever plusieurs similitudes entre le bore-out et le harcèlement moral. D'une part, le harcèlement peut avoir pour finalité de réduire les effectifs de l'entreprise, or, la mise au placard d'un salarié a pour finalité et effet d'inciter ce dernier à démissionner. D'autre part, le harcèlement a pour effet de porter atteinte à la dignité du salarié, or le bore-out suscite chez la victime l'impression de ne pas être apte à exercer son poste, s'installe alors un sentiment de honte. La médiatisation de l'arrêt de la Cour d'appel de Paris donnera certainement un appui aux victimes du bore-out pour exercer une action contre leur employeur.

350. **Brownout.** « *Il n'est pas de punition plus terrible que le travail inutile et sans espoir* »³⁹⁵. Ainsi, en parallèle du bore-out, une autre notion a également émergé : le brownout. Il désigne le cas du travailleur qui estime que les tâches lui étant confiées sont dénuées de sens. Ce dernier n'éprouve alors plus aucune motivation à l'égard de son travail. À l'instar de la dépression et du burnout, le brownout se traduit également par l'apparition de troubles psychologiques. Cependant, la notion étant complètement nouvelle, les travaux doctrinaux la concernant manquent cruellement, rendant ainsi son analyse juridique plus difficile.

351. **Transition.** Progressivement consumé par ses conditions de travail, le travailleur souffrant de dépression ou d'épuisement professionnel peut trouver une échappatoire et du réconfort en consommant des substances addictives, de l'alcool ou le tabac. Mais lorsque le point de non-retour est atteint, certains trouvent une solution dans la mort.

Sous-section 2. Le suicide au travail

352. **Plan.** Le développement des risques psychosociaux au travail et l'augmentation des suicides liés au travail trouvent une explication dans le développement de nouveaux modes d'organisation du travail et de méthodes de management basées sur la rentabilité économique d'une entreprise. Aujourd'hui, le suicide est un enjeu de santé publique (A), et ses causes diverses (B).

³⁹⁵ A. Camus, *Le mythe de Sisyphe*, Gallimard, 1942.

A. Un enjeu de santé publique

353. **Des chiffres.** En 2021, l’OMS indiquait que plus de 700 000 personnes dans le monde se suicident chaque année. Plus de 77% des suicides surviennent dans les pays à revenu faible ou intermédiaire³⁹⁶ et concernent essentiellement des personnes en âge de travailler. Il faut savoir que la France présente l’un des taux de suicide les plus élevés en Europe. Chaque année, un peu plus de 9 000 Français se donnent la mort, et 10% des suicides sont en lien avec le travail. En 2009, après la vague de suicides parmi les salariés de l’entreprise France Télécom, le gouvernement français a adopté le « *Plan d’urgence pour la prévention du stress au travail* ». Aujourd’hui, la prévention du suicide est un enjeu majeur de santé publique. Un numéro national de prévention du suicide³⁹⁷ a été mis en place, des actions de prévention et des formations sont également dispensées. Le dispositif Vigilans a été créé. C’est un système de recontact et d’alerte par lequel un réseau de professionnels de santé gardera le contact avec une personne ayant tenté de se suicider. Enfin, l’Observatoire national du suicide créé par décret en 2013³⁹⁸, puis renouvelé en 2018 a pour objet de coordonner la recherche scientifique, collecter des données et produire des recommandations.

354. **Enjeu social.** Bien qu’il y ait des suicides liés à un moment d’impulsivité ou à l’impossibilité de faire face à un événement de la vie quotidienne, dans la majorité des cas, ils sont liés à des troubles psychologiques. En effet, le corps médical a clairement établi le lien entre les comportements suicidaires et les troubles mentaux, notamment la dépression. Cependant, la prévention contre le suicide est rendue difficile par la stigmatisation sociale des troubles psychologiques. En effet, ce sont des sujets tabous et les personnes ayant besoin d’une assistance médicale sautent rarement le pas.

355. **Travail.** Dans une étude relayée par le CESE, parmi soixante-dix salariés ayant tenté de se donner la mort, le travail a été le facteur déterminant du passage à l’acte pour 40% d’entre eux³⁹⁹. La survenance des suicides au travail résulte en grande partie des nouveaux modes d’organisation du travail et des méthodes de management, donnant priorité à la

³⁹⁶ OMS, 17 juin 2021 (<https://www.who.int/fr/news-room/fact-sheets/detail/suicide>). [Consulté en ligne le 24 mars 2022]

³⁹⁷ Il est possible d’appeler gratuitement le 3114, 7/7 et 24H/, afin de bénéficier d’une écoute « *professionnelle et confidentielle* » (<https://solidarites-sante.gouv.fr/prevention-en-sante/sante-mentale/la-prevention-du-suicide/>). [Consulté en ligne le 22 avril 2022]

³⁹⁸ Décr. n° 2013-809 du 9 septembre 2013 portant création de l’Observatoire national du suicide.

³⁹⁹ CESE, « *Suicide : plaidoyer pour une prévention active* », éditions des Journaux Officiels, février 2013.

performance et la rentabilité de l'entreprise au détriment de la santé mentale des travailleurs⁴⁰⁰. Aujourd'hui, la proportion de suicide lié au travail reste mal connue en raison de l'absence de données suffisantes concernant l'origine des suicides déclarés⁴⁰¹. De même, établir un lien entre le décès d'un travailleur et ses anciennes conditions de travail peut se montrer délicat.

356. **Cas médiatiques.** Le 20 octobre 2006, un salarié de la société Renault enjambe la passerelle située au troisième étage du bâtiment principal du technocentre Guyancourt, chutant plus de dix mètres en dessous⁴⁰². Quelques mois plus tard, deux autres salariés font de même. Dans la nuit du 13 juillet 2009, un salarié de la société France Télécom se donne la mort. Dans sa lettre rendue publique, il dénonce une ambiance de travail délétère, un management par la peur et une surcharge de travail : « *je me suicide à cause de mon travail à France Télécom, c'est la seule cause. (...). Je suis devenue une épave, il vaut mieux en finir* »⁴⁰³. Au total, ils seront dix-neuf à se donner la mort, douze à tenter de se suicider et huit à développer une dépression. La même année, une salariée de l'entreprise Thalès se donne la mort⁴⁰⁴. Puis en 2016, de nombreux salariés de la société Eiffage se suicident en raison de pressions incessantes de la part de supérieurs hiérarchiques. Les syndicats accusent notamment l'entreprise de faire la sourde oreille⁴⁰⁵. Enfin, plus récemment, le 6 septembre 2021, la responsable d'un magasin s'est suicidée en raison des conditions de travail nocives au sein du groupe allemand Lidl⁴⁰⁶.

357. **Facteurs.** Le fait de se donner la mort est un phénomène multifactoriel, car le travail en est rarement la seule cause. Des facteurs d'ordre psychique, personnel ou familial peuvent se cumuler à des conditions de travail délétères, accentuant alors le sentiment de mal-être chez le travailleur. Des études réalisées sur le phénomène croissant des suicides liés au travail mettent en évidence leur lien avec l'exposition à des facteurs de risques psychosociaux. Ainsi, les risques psychosociaux sont d'autant plus meurtriers et contribuent à instaurer une ambiance de travail délétère et nocive lorsqu'ils sont associés à de la discrimination, de l'isolement, des relations de travail conflictuelles, mais également à des changements

⁴⁰⁰ Pour un exemple, voir TGI Lyon, 1^{ère} ch., sect. 2. 4 septembre 2012, n° 11/05300.

⁴⁰¹ OIT, Rapp. « *Stress au travail, un défi collectif* », 28 avril 2016.

⁴⁰² E. Barthet, « *Comment Renault a fait face aux suicides du technocentre de Guyancourt* », Le Monde, 15 septembre 2009.

⁴⁰³ Lettre de M. Deparis, salarié de la société France Télécom (https://basta.media/IMG/pdf/090714_lettre_Michel.pdf). [Consulté en ligne le 31 mars 2022]

⁴⁰⁴ Le Figaro, « *Suicide d'une cadre de Thalès : la justice confirme la faute inexcusable de l'employeur* », 28 mars 2019.

⁴⁰⁵ Europe1, « *Une série de suicide chez Eiffage, la CFDT interpelle la direction* », 10 octobre 2017.

⁴⁰⁶ J. Gicquel, « *Bretagne : le management chez Lidl encore dénoncé après le suicide d'une salariée* », 20minutes, 27 septembre 2021.

organisationnels répétés, des exigences psychologiques élevées, et une absence d'autonomie décisionnelle.

358. **Transition.** Les raisons qui se cachent derrière un suicide sont multiples et varient grandement en fonction de l'individu concerné. Ainsi, des juges du fond ont reconnu la responsabilité de l'employeur dans le suicide d'un travailleur en raison des troubles anxiodépressifs survenus et liés à l'impossibilité pour la victime de remplir les fonctions pour lesquelles elle n'avait reçu aucune formation, malgré ses demandes⁴⁰⁷. Néanmoins, dans la grande majorité des cas, le suicide d'un salarié témoigne de la détresse psychologique de toute une collectivité de salariés en raison de conditions de travail délétères.

B. Des cas spécifiques

359. **Harcèlement moral.** Le harcèlement sexuel ou moral subi par un travailleur, de la fonction publique⁴⁰⁸ ou du secteur privé, peut être à l'origine du suicide de ce dernier. Ainsi, la Cour de cassation a déjà reconnu que le suicide d'un travailleur était lié au harcèlement moral qu'il subissait. En l'espèce, l'auteur des faits dévalorisait et critiquait constamment le travail de son supérieur hiérarchique, tout en refusant de se soumettre à son autorité⁴⁰⁹. À l'instar du milieu du travail, l'école peut également être le théâtre de harcèlement. Ainsi, la presse nationale relaye régulièrement des cas de suicide (ou de tentatives) parmi les enfants et adolescents en raison de moqueries ou violences subies à l'école. Afin d'endiguer ce phénomène, la loi n° 2022-299 du 2 mars 2022 visant à combattre le harcèlement scolaire a notamment été promulguée. Aujourd'hui plus que jamais, le harcèlement fait l'objet d'une politique publique de prévention.

360. **Méthode de management toxique.** Les suicides au sein de l'entreprise ne représentent que la partie immergée de l'iceberg. En effet, le suicide au travail est intrinsèquement lié à la manifestation individuelle d'un mal-être collectif. Il symbolise la détresse de toute une collectivité de salariés. Christophe Dejours indique que le suicide devient un indicateur de la destruction du monde social que constitue l'entreprise en raison *« de la mise à mal de la solidarité professionnelle et des effets dévastateurs de la souffrance*

⁴⁰⁷ Cass. 2^{ème} civ., 19 septembre 2013, n° 12-22.156.

⁴⁰⁸ Le Point, « *Suicides et souffrances au travail, Pôle emploi visé depuis quatre ans par une enquête* », 4 septembre 2018.

⁴⁰⁹ V. en ce sens : Cass. crim., 6 décembre 2011, n° 10-82.266.

éthique »⁴¹⁰. Depuis les années 2000, le monde du travail a connu des mutations structurelles importantes. Les nouvelles formes de management développées par différentes sociétés, telles que France Télécom ou encore Renault, ont fortement limité les processus d'intégration des salariés et ainsi, participé à la création d'un sentiment de solitude et d'isolement. Les méthodes managériales témoignent de la pression subie et répercutée par les managers, qui sont à la fois bourreaux et victimes des dirigeants « *du haut* ». La compression des effectifs, l'augmentation des objectifs et de la charge du travail ainsi que la culture de la rentabilité génèrent énormément de stress, ce qui peut conduire au suicide de certains. Lors de la vague de suicides au sein de l'entreprise France Télécom, le bureau d'études Technologia avait mené une étude auprès de l'ensemble du personnel ayant permis de découvrir que les six grandes catégories de facteurs de risques psychosociaux⁴¹¹ étaient très élevées et largement supérieures à ceux pouvant être observés dans d'autres entreprises⁴¹². Aujourd'hui, le jugement du Tribunal correctionnel de Paris, qualifiant le management des salariés de harcèlement moral, illustre la volonté des pouvoirs publics de sanctionner le choix de certaines entreprises de privilégier la rentabilité économique au détriment de la santé mentale de leurs salariés.

361. **Chômage.** Le licenciement impacte différemment chaque travailleur, mais souvent, il générera un choc psychologique important. Ainsi, la perte d'un emploi constitue une rupture dans la vie du travailleur et un changement brutal d'environnement qui entraîne des conséquences sur tous les domaines de sa vie (famille, santé, sociale, etc.). En définitive, le seul fait de vivre peut devenir difficile lorsque le travailleur est sans emploi et qu'il a en plus des difficultés professionnelles, financières ou judiciaires. Ce constat permet d'expliquer que le taux de suicide parmi la population des actifs sans emploi est nettement supérieur à celle des actifs avec emploi⁴¹³.

362. **Dépression et syndrome d'épuisement professionnel.** La situation de détresse psychologique du travailleur peut le conduire à se donner la mort. En France, le secteur d'activité des professions agricoles présente un nombre très important de suicides. En effet,

⁴¹⁰ C. Dejours, « *Travailler* », Martin média, 2019/2, n° 42, p. 48.

⁴¹¹ Le rapport Gollac distingue six catégories de facteurs de risques psychosociaux : la charge émotionnelle, la charge de travail, le manque d'autonomie, les conflits de valeur et la qualité des rapports sociaux et insécurité de la situation au travail.

⁴¹² Observatoire national du suicide, « *Quels liens avec le travail et le chômage ? Penser la prévention et les systèmes d'information* », juin 2020.

⁴¹³ Observatoire national du suicide, « *Quels liens avec le travail et le chômage ? Penser la prévention et les systèmes d'information* », juin 2020.

les agriculteurs ont un risque de suicide plus élevé que le reste de la population. Selon des données récentes de la sécurité sociale agricole, parmi les 1,6 million d'assurés, il y a eu 529 suicides en 2016 (c'est 157 de plus qu'en 2015). Plus précisément, les assurés âgés de 15 à 64 ans ont un risque de suicide supérieur de 43,2% à celui des assurés de l'ensemble des autres régimes de sécurité sociale. Au-delà de 65 ans, le risque est deux fois plus élevé que par rapport au reste de la population. En 30 ans, le nombre d'exploitations a baissé de plus de 57% et les cas de dépression ont augmenté de façon exponentielle en raison du surendettement, de la solitude, de la fatigue et de la surcharge de travail parmi les agriculteurs⁴¹⁴. Conscient de ce problème, le gouvernement a d'ores et déjà mis en place des plans nationaux de prévention, qui ne se sont malheureusement pas toujours révélés efficaces. Ainsi, le 23 novembre 2021, le gouvernement a présenté une nouvelle feuille de route de prévention et d'accompagnement des agriculteurs afin d'enrayer les suicides dans cette catégorie de profession particulièrement touchée⁴¹⁵.

363. **Transition.** L'absence de tableau des maladies professionnelles de la dépression et du syndrome d'épuisement professionnel n'a pas empêché le CRRMP ou encore la jurisprudence de reconnaître le caractère professionnel des lésions psychologiques survenues par le fait du travail.

Section 2. Les risques psychosociaux secondaires et la législation sur les AT-MP

364. **Plan.** Depuis la fin des années 90s, la loi japonaise accorde une importance particulière aux décès en lien avec le surmenage au travail, et plus généralement des suicides liés au travail, afin de réparer le préjudice de la famille du défunt. Ainsi, en japonais, « *karojisatsu* » signifie « *suicide lié au surmenage et à des conditions de travail stressantes* ». En France, la qualification d'accident du travail (**Sous-section 1**) ou de maladie professionnelle (**Sous-section 2**) d'une dépression ou encore d'un suicide est parfois délicate, et le salarié peut vite se trouver désemparé en raison de l'incertitude qui le submerge.

⁴¹⁴ Vie publique, « *Suicide dans le monde agricole : comment mieux aider les agriculteurs en difficulté ?* », 11 décembre 2020 (<https://www.vie-publique.fr/en-bref/277663-suicides-dans-le-monde-agricole-aider-les-agriculteurs-en-difficulte>). [Consulté en ligne le 26 mars 2022]

⁴¹⁵ Le Monde, « *Suicides chez les agriculteurs : le gouvernement lance une mobilisation collective* », 23 novembre 2021 (https://www.lemonde.fr/societe/article/2021/11/23/suicides-chez-les-agriculteurs-le-gouvernement-lance-une-mobilisation-collective_6103324_3224.html). [Consulté en ligne le 26 mars 2022]

Sous-section 1. Les risques psychosociaux et les accidents du travail

365. **Plan.** Il est dangereux d'attendre que les troubles psychologiques résultant d'une exposition à des risques psychosociaux se matérialisent en des conséquences physiques visibles afin de bénéficier d'un traitement adéquat. Lorsqu'il est demandé de prendre en charge la dépression survenue (§1) ou le suicide (§2), en tant qu'accident du travail, il est déjà trop tard.

§1. La dépression et le syndrome d'épuisement professionnel

366. **Existence d'un accident du travail.** Longtemps, il était difficile de concevoir que la législation sur les accidents du travail puisse prendre en charge d'une dépression nerveuse ou encore d'un épuisement professionnel, car un accident supposait par définition une lésion physique. Depuis, la Cour de cassation a affirmé à maintes reprises que les deux maladies visées peuvent constituer un accident du travail, mais seulement s'il est possible de caractériser « *la survenance d'un événement soudain aux temps et lieu de travail* »⁴¹⁶. Celles-ci doivent donc être « *soudaine* », c'est-à-dire « *réactionnelle* »⁴¹⁷. Ainsi, la dépression soudaine d'une salariée survenue pendant un entretien d'évaluation au cours duquel elle apprend sa rétrogradation, se déroulant pourtant dans des circonstances « *normales* », constitue un accident du travail⁴¹⁸.

367. **Absence d'accident du travail.** Cependant, la dégradation progressive de l'état de santé d'un travailleur en raison de relations conflictuelles au travail ne permet pas de caractériser l'existence d'un accident du travail. En effet, le critère de la soudaineté de l'événement n'est pas rempli⁴¹⁹. De plus, la jurisprudence a précisé que les seuls dires d'un salarié et la fourniture d'un certificat médical établi deux jours après la survenance d'une dépression nerveuse en raison de brimades et d'un harcèlement au travail ne sont pas suffisants à prouver l'existence d'un accident du travail⁴²⁰.

368. **Indifférence des magistrats.** L'attitude des juges peut être très ambivalente, car ces derniers peuvent se montrer particulièrement cléments à l'égard de certains salariés et en

⁴¹⁶ Cass. 2^{ème} civ., 18 juin 2015, n° 14-17.691.

⁴¹⁷ P. Morvan, *Droit de la protection sociale, op. cit.*, p. 97.

⁴¹⁸ Cass. 2^{ème} civ., 1^{er} juillet 2003, n° 02-30.576.

⁴¹⁹ Cass. 2^{ème} civ., 18 juin 2015, n° 14-17.691.

⁴²⁰ Cass. 2^{ème} civ., 7 avril 2011, n° 09-17.208.

revanche, ils peuvent renâcler à reconnaître l'existence d'un accident du travail pour d'autres. À titre d'exemple, les juges du fond ont reconnu l'origine professionnelle de la dépression soudaine de l'auteur de faits de harcèlement survenue en raison de sanctions prises à son égard⁴²¹. De même, constitue un accident le fait pour une salariée de souffrir d'un syndrome anxiodépressif réactionnel consécutif à un différend avec son supérieur, bien qu'elle soit à l'origine de l'altercation⁴²². En somme, les magistrats ne sont pas juges de la morale mais du droit, ainsi le caractère professionnel d'un accident doit être reconnu, quand bien même la victime aurait « *participé* » à la survenance de celui-ci.

369. **Complaisance des médecins.** Un tribunal de la sécurité sociale a reconnu l'existence d'un accident du travail en raison d'un « *état anxiodépressif sévère réactionnel* » d'un travailleur, constaté par un médecin et un psychiatre, à la suite d'un entretien évoquant le départ de celui-ci, bien qu'il n'y ait pas eu de violences ou de propos inappropriés⁴²³. Le Professeur Patrick Morvan indique que ce jugement témoigne de l'existence d'un phénomène croissant : certains salariés peuvent faire preuve de zèle lorsqu'il s'agit d'obtenir la reconnaissance du caractère professionnel de simples pathologies relativement bénignes (maux de tête, fatigue, troubles du sommeil, irritabilité, anxiété). Un certain nombre de médecins peut se montrer complaisant à l'égard de travailleurs et donc attester d'un syndrome anxiodépressif ou d'épuisement professionnel en raison de conditions de travail supposément délétères. Ainsi, le Conseil national de l'Ordre des médecins, appuyé par le Conseil d'État⁴²⁴, a rappelé que la délivrance de tels certificats pouvait justifier la prise de sanctions disciplinaires à leur égard. De plus, les employeurs victimes de telles pratiques seraient recevables à agir devant la chambre disciplinaire de première instance du conseil régional de l'Ordre des médecins.

370. **CNAMTS.** Pour tenter de limiter le développement de ces pratiques, les lettres de la CNAMTS recommandent de ne pas se contenter de la mention de certains facteurs de risques psychosociaux, mais de demander en plus des informations supplémentaires afin d'avoir la certitude que le fait accidentel était précis, soudain et qu'il présentait également un caractère anormal⁴²⁵. Parfois, les juges semblent tenir compte des recommandations de la caisse. C'est le cas lorsqu'ils ne reconnaissent pas l'existence d'une faute inexcusable de l'employeur, car il était impossible pour ce dernier de penser que le salarié tenterait de se suicider après l'envoi

⁴²¹ CA Bordeaux, ch. soc., sect. B, 3 février 2011, RG n° 09/06841.

⁴²² Cass. 2^{ème} civ., 28 janvier 2021, n° 19-25.722.

⁴²³ TASS Paris, 17 février 2014 : JCP G 2014, 1294, n° 9, obs. P. Morvan.

⁴²⁴ CE, 6 juin 2018, n° 405453 ; CE, 11 octobre 2017, n° 403576.

⁴²⁵ Lettre CNAMTS LR-DRP n° 16/2011, *op. cit.*, p. 2.

d'une lettre de convocation et la tenue de l'entretien préalable, en dépit de l'absence de propos anormaux, vexatoires ou humiliants⁴²⁶.

371. **Transition.** Les arrêts concernant une dépression qualifiée d'accident du travail sont peu nombreux, ne permettant alors pas de réellement comprendre les critères pris en compte par les juges. Cependant, en termes de suicide lié au travail, la pléthore de décisions permet de comprendre le raisonnement suivi par les magistrats.

§2. Le suicide

372. **Plan.** Ponctuellement, des décisions de justice sont rendues en termes de reconnaissance du caractère professionnel d'un suicide⁴²⁷. La recherche de la qualification d'accident du travail est d'autant plus justifiée par le versement de prestations par la sécurité sociale sans que doive être recherchée la responsabilité de l'employeur. Aujourd'hui, les juges procèdent à une distinction entre les suicides intervenus aux temps et lieu de travail (**A**) et ceux survenus en dehors des temps et lieu de travail (**B**).

A. Le suicide aux temps et lieu de travail

373. **Principe.** L'article L. 411-1 du Code de la sécurité sociale pose une présomption d'imputabilité lorsque l'accident survient « *par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant (...)* ». Par conséquent, lorsqu'un salarié se donne la mort sur son lieu de travail, le suicide ou sa tentative sont présumés être un accident du travail. La même solution a été retenue pour les travailleurs de la fonction publique⁴²⁸. Pour renverser cette présomption, il est nécessaire d'établir l'absence de tout lien de l'événement tragique avec le travail. C'est le cas, lorsque le geste du salarié est lié à un « *état dépressif* » dont le salarié était atteint, sans lien avec les fonctions qu'il exerçait⁴²⁹.

374. **Faute du salarié.** L'article L. 453-1 du Code de la sécurité sociale dispose que l'accident qui résulterait de la faute intentionnelle de la victime prive celle-ci de toute prestation ou indemnité normalement versée en application de la législation sur les AT-MP. Au premier abord, il n'y a pas de difficultés. Le suicide constitue un acte délibéré par lequel

⁴²⁶ Cass. 2^{ème} civ., 31 mai 2012, n° 11-18.614.

⁴²⁷ LSQ, Actualité, n° 18345, 12 juillet 2021 : la tentative de suicide datant de mars dernier d'une salariée de l'entreprise pharmaceutique UPSA a été qualifiée d'accident du travail.

⁴²⁸ CE, 16 juillet 2014, req. n° 361820.

⁴²⁹ Cass. soc., 4 février 1987, n° 85-14.594.

une victime se donne volontairement la mort. L'intentionnalité du salarié semble presque évidente. Cependant, la victime a-t-elle pleinement conscience de ses actes lorsqu'elle est atteinte de troubles psychologiques ?

375. **Faute inexcusable.** La faute inexcusable est reconnue lorsque la victime ou ses ayants droit parviennent à caractériser l'existence de deux critères cumulatifs : non seulement l'employeur aurait eu conscience du danger auquel était exposé le salarié, mais en plus il n'aurait pas mis en place les mesures nécessaires pour prévenir la survenance du dommage. La conscience du danger est appréciée de manière in abstracto : l'employeur doit avoir conscience des mesures à mettre en place en raison du secteur d'activité au sein duquel l'entreprise opère⁴³⁰. Ainsi, la faute de l'employeur a été reconnue lorsqu'il n'a pas pris les mesures nécessaires, notamment mis en place un système d'évaluation des risques psychosociaux, pour empêcher le travailleur de se donner la mort bien que ce dernier présentait tous les signes d'un stress professionnel intense se matérialisant dans la survenance d'une dépression⁴³¹. En l'espèce, la victime travaillait plus de douze heures par jour, mais aussi les soirs et les week-ends. De même, la faute a été reconnue lorsque la tentative de suicide du salarié était en lien avec la « *dégradation continue de ses relations de travail* » et du mauvais comportement de l'employeur⁴³². En définitive, la reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur présente deux intérêts. D'une part, la victime ou ses ayants droit vont percevoir une indemnisation complémentaire⁴³³, car la réparation forfaitaire accordée par la sécurité sociale peut se révéler insuffisante. D'autre part, il est reconnu que l'employeur avait connaissance du danger auquel était exposé le salarié, mais il n'a rien fait pour l'en préserver⁴³⁴. Ainsi, la reconnaissance a également une portée symbolique.

376. **Reconnaissance du caractère professionnel.** Par le passé, les juges ont reconnu l'existence d'un accident du travail lorsque la victime avait décidé d'avaler une dose mortelle de cyanure, aux temps et lieu de travail, car « *le geste de désespoir du salarié avait été le résultat de l'impulsion brutale qui s'était emparée de lui après les remontrances qui venaient de lui être adressées par son employeur* »⁴³⁵. Ainsi, les juges recherchent notamment si le

⁴³⁰ CA Caen, sect. 3, 22 août 2019, RG n° 17/01260 : à propos de la faute inexcusable d'un employeur dont l'un des salariés s'est suicidé à son domicile, après avoir quitté son poste dans un contexte de dégradation de ses conditions de travail.

⁴³¹ CA Versailles, 5^{ème} ch., 19 mai 2011, RG n° 10/00954.

⁴³² Cass. 2^{ème} civ., 22 février 2007, n° 05-13.771.

⁴³³ CSS, art. L. 452-1 et s.

⁴³⁴ L. Lerouge, *Droit des risques psychosociaux au travail*, op. cit., p. 110.

⁴³⁵ Cass. soc., 20 avril 1988, n° 86-15.690.

suicide trouve son origine « *dans des difficultés privées et personnelles, ou dans l'activité professionnelle du salarié* »⁴³⁶. En raison de la présomption d'imputabilité, il revient à la caisse de prouver que le suicide n'est pas en lien avec le travail. En définitive, le régime juridique est très favorable aux victimes et à leurs ayants droit, car lorsque la caisse échoue à établir que la mort par pendaison d'un salarié aux temps et au lieu de travail n'est pas en lien avec ses fonctions, les juges reconnaîtront l'existence d'un accident du travail⁴³⁷.

377. **Harcèlement.** Toute forme de harcèlement peut laisser des séquelles importantes chez la victime. Dans de nombreux cas, cette dernière souffre de troubles mentaux (dépression, anxiété...) pouvant la conduire à se donner la mort. Toutefois, lorsque des faits de harcèlement sont à l'origine d'un suicide, il est plus difficile de déterminer avec certitude l'origine et la date certaine du fait accidentel. Pourtant, cela n'a pas empêché les juges de qualifier d'accident du travail, la tentative de suicide d'une salariée aux temps et lieu de travail, intervenu en raison de son état anxiodépressif lié à la dégradation progressive de sa relation avec sa supérieure hiérarchique⁴³⁸.

378. **Présomption simple.** Par le passé, la Cour de cassation a reconnu le caractère professionnel du suicide par pendaison d'une salariée, bien qu'aucun élément d'espèce n'ait pu laisser croire que son travail en était à l'origine. En l'espèce, les juges ont approuvé la décision des juges du fond de reconnaître que les difficultés financières de la victime, ayant pourtant conduit l'employeur à lui accorder un prêt, ainsi que le départ de sa fille pour une autre ville, et l'absence d'explications laissées concernant ce geste, ne permettaient pas de renverser la présomption d'imputabilité⁴³⁹. La décision semble révéler que la présomption est en réalité une présomption irréfragable. En effet, comment est-il possible de démontrer l'absence de lien avec le travail lorsque la victime décide de se donner la mort sur son lieu de travail ? La caisse ou encore l'employeur ne disposent pas toujours des éléments probants permettant de renverser la présomption. En somme, d'un point de vue moral, il est plus cohérent de faire reposer la charge de la preuve sur l'organisme de sécurité sociale, plutôt que sur la victime ou ses ayants droit, car l'intérêt premier est d'indemniser le salarié. Mais qu'en est-il des intérêts de l'employeur ? La reconnaissance d'un accident du travail peut avoir des répercussions lourdes sur le taux de cotisation d'un employeur. Mais à y réfléchir, pourquoi la

⁴³⁶ Cass. soc., 2^{ème} civ., 18 octobre 2005, n° 04-30.205.

⁴³⁷ CA Riom, ch. soc., 22 février 2000, n° 23.

⁴³⁸ Cass. 2^{ème} civ., 10 mai 2007, n° 06-10.230.

⁴³⁹ Cass. soc., 7 avril 2011, n° 10-16.157.

victime déciderait-elle de se donner la mort aux temps et lieu de travail, alors que les raisons derrière son acte ne seraient pas en lien avec ses fonctions ?

379. **Transition.** Le régime juridique de la reconnaissance du caractère professionnel est différent lorsque le suicide n'est pas intervenu aux temps et lieu de travail.

B. Le suicide en dehors des temps et lieu de travail

380. **Lien avec le travail.** Des difficultés se présentent lorsque le décès ou la tentative de suicide ne surviennent pas aux temps et lieu de travail. Ainsi, le décès survenu au domicile de la victime ou dans tout autre lieu pourrait-il être imputé à l'entreprise ? Dans un arrêt de 2007, la Cour de cassation a jugé 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* »⁴⁴⁰. En l'espèce, un salarié a tenté de se donner la mort alors qu'il était en arrêt maladie pour syndrome anxiodépressif. Ainsi, les juges ont indiqué que la suspension du contrat de travail n'empêchait pas de reconnaître le caractère professionnel du suicide, mais que la victime ou ses ayants droit doivent rapporter la preuve que celui-ci est survenu par le fait du travail⁴⁴¹. La victime doit établir « *l'existence d'un lien objectivable avec la réalité du travail* », car la Cour de cassation indique que la preuve du lien ne peut pas reposer sur « *des données subjectives, comme les sentiments exprimés par le salarié, la perception ou l'appréhension de sa situation au travail* »⁴⁴². Dès lors, la lettre d'adieu indiquant que l'employeur est à l'origine du suicide n'est pas suffisante. En définitive, le régime de la preuve applicable au suicide intervenu aux temps et lieu de travail est plus favorable à la victime en raison de la présomption d'imputabilité à l'égard de l'employeur.

381. **Exemple.** La Cour de cassation a jugé que le suicide intervenu en dehors du lieu de travail, mais en lien avec un précédent accident du travail peut être qualifié d'accident du travail. En l'espèce, le salarié s'est donné la mort en dehors du temps et du lieu de travail. Pourtant, le lien avec le travail a été reconnu, car « *il ne pouvait pas être sérieusement*

⁴⁴⁰ Cass. 2^{ème} civ., 22 février, 2007, n° 05-13.771.

⁴⁴¹ Cass. 2^{ème} civ., 18 novembre 2010, n° 09-69.977 et Cass. 2^{ème} civ., 9 juillet 2015, n° 14-22.227.

⁴⁴² CA Orléans, 26 novembre 2014, n° 13/02354 : à propos d'une salariée de l'entreprise Thalès qui s'est suicidée à son domicile. La qualification d'accident du travail n'a pas été retenue car la CPAM n'a pas produit d'éléments objectifs caractérisant l'existence d'un quelconque lien avec le travail de la défunte.

contesté que l'amputation, chez une personne qui avait consacré toute sa vie au travail, avait pu entraîner chez elle un choc psychologique important (...) »⁴⁴³.

382. **Transition.** Aujourd'hui, les décisions jurisprudentielles montrent que la reconnaissance d'un caractère professionnel du suicide intervenu aux temps et lieu de travail est simplifiée pour la victime. Cependant, lorsque l'événement tragique n'intervient pas aux temps et lieu de travail, il est tout de même possible de retenir la qualification d'accident du travail lorsqu'il est survenu par le fait du travail. La même distinction est-elle opérée lorsqu'il s'agit de reconnaître l'existence d'une maladie professionnelle ?

Sous-section 2. Les risques psychosociaux et les maladies professionnelles

383. **Plan.** La reconnaissance d'une maladie professionnelle en cas de dépression et d'épuisement professionnel (§1) est plus évidente que celle du suicide (§2), car ce dernier ne peut pas constituer une maladie professionnelle.

§1. La dépression et le syndrome d'épuisement professionnel

384. **Plan.** La prise de conscience autour de la reconnaissance difficile d'une maladie professionnelle (I) a enclenché des initiatives diverses (II).

I. Des difficultés

385. **Une reconnaissance difficile.** Pour rappel, les maladies professionnelles sont les pathologies qui « *au terme d'une période d'incubation, quelle que soit la soudaineté de leurs effets, le résultat d'une série d'événements à évolution lente auxquels on ne saurait assigner une origine et une date certaine* »⁴⁴⁴. Aujourd'hui, il n'existe pas de tableau des maladies professionnelles à destination de la dépression et du syndrome d'épuisement professionnel qui semblent pourtant remplir toutes les conditions d'une maladie professionnelle. En effet, la période d'incubation correspond à la période pendant laquelle le travailleur va « *résister* » à l'exposition au stress jusqu'à un certain point, les effets correspondent aux symptômes de la dépression et de l'épuisement professionnel (faible estime de soi, perte d'intérêt pour les

⁴⁴³ Cass. 2^{ème} civ., 22 janvier 2015, n° 13-28.368.

⁴⁴⁴ Cass. soc., 25 juin 1964, n° 62-12.318.

choses de la vie et/ou liées au travail, tristesse, culpabilité), et enfin, la série d'événements à évolution lente pourrait correspondre aux interactions et conditions de travail délétères du travailleur.

386. **Imprécision.** Une partie de la doctrine l'a déjà soulevée à maintes reprises : il n'y a pas de définition médicale claire et précise de la dépression et du syndrome d'épuisement professionnel. Il existe aujourd'hui un flou autour des causes du développement de cette pathologie et de ses effets. En effet, comment est-ce qu'il serait possible d'établir une période d'incubation et un délai de prise en charge alors que cela peut varier selon chaque travailleur, une grande part de subjectivité étant à prendre en compte. De même, différentes causes peuvent être à l'origine de la survenance de ces pathologies. Tout cela rend très difficile la création d'un tableau des maladies professionnelles⁴⁴⁵.

387. **Conséquences.** La seule possibilité pour le travailleur souffrant de dépression ou d'épuisement professionnel est de saisir le CRRMP. Cependant, ce dernier devra remplir les conditions de saisine, notamment présenter un taux d'IPP de 25 %. Or, il est rare que la dépression et l'épuisement professionnel conduisent au décès ou à un taux d'IPP aussi élevé. En définitive, la position de la victime est très délicate : des conditions de travail délétères sont à l'origine du développement de sa maladie, mais l'absence d'un tableau l'empêche de bénéficier d'une présomption d'imputabilité. La seule possibilité alors est de saisir le CRRMP. Or, les conditions de saisine n'étant pas adaptées aux pathologies psychologiques visées, la prise en charge au titre de la législation professionnelle semble tout simplement impossible.

388. **Transition.** L'absence de tableau des maladies professionnelles et l'inadaptation de la procédure devant le CRRMP ont conduit les pouvoirs publics à réagir.

II. Des initiatives

389. **Législateur.** L'importance des difficultés qui peuvent se présenter a conduit le législateur à réagir. Ainsi, la loi Rebsamen du 17 août 2015 a demandé au gouvernement de produire un rapport sur l'intégration des affections psychiques dans un tableau des maladies professionnelles. De plus, cette même loi a indiqué que les pathologies psychiques peuvent constituer une maladie d'origine professionnelle. De même, la composition du CRRMP peut

⁴⁴⁵ Cf. *supra* n° 321.

également être adaptée⁴⁴⁶. L'année suivante, la mission parlementaire sur le syndrome d'épuisement professionnel a reconnu la difficulté de créer un tableau relatif au burnout. C'est la raison pour laquelle la mission parlementaire a suggéré d'assouplir les critères de reconnaissance d'une maladie professionnelle, notamment en abaissant le taux d'IPP à 10% pour les victimes d'épuisement professionnel⁴⁴⁷.

390. **Organismes de santé.** La Haute Autorité de Santé a également publié des travaux sur le syndrome d'épuisement professionnel préconisant notamment une visite de pré reprise avec le médecin du travail et un suivi régulier du salarié⁴⁴⁸. De son côté, la CNAMTS indique que lorsqu'il n'est pas possible de reconnaître l'existence d'un accident du travail, mais que le travailleur a été exposé à des risques psychosociaux et que le médecin-conseil constate préalablement l'existence d'un taux d'IPP au moins égal à 25 %, alors une information lui sera transmise concernant la possibilité de demander une prise en charge au titre de la législation sur les maladies professionnelles⁴⁴⁹.

391. **Du côté de la jurisprudence.** La victime souffrant d'une dépression ou d'un épuisement professionnel peut tenter d'agir devant les juges lorsqu'il y a des divergences quant à l'existence de leur caractère professionnel. Ainsi, la dépression d'une salariée a pu être qualifiée de maladie professionnelle, via la procédure de reconnaissance du CRRMP, car elle trouvait sa cause dans le harcèlement moral subi par la victime⁴⁵⁰. En l'espèce, la cour d'appel indique que la « *relation de causalité entre les conditions de travail et la maladie déclarée ayant été considérée comme établie par le comité* », le moyen soulevé par l'employeur concernant l'origine des éléments fournis par la salariée en appui de sa saisine du CRRMP ne pouvait qu'être inopérant. La décision rendue est notamment cohérente au regard de l'avis du CSE.

392. **Transition.** Aujourd'hui, il existe différentes initiatives sollicitant la création d'un tableau des maladies professionnelles pour différentes pathologies trouvant leur origine dans une exposition aux risques psychosociaux. S'agissant des suicides, les jurisprudences se font rares, le domaine des maladies professionnelles étant inadapté.

⁴⁴⁶ Cf. *supra* n° 319.

⁴⁴⁷ Commission des affaires sociales, Rapp. de la mission d'information relative au syndrome d'épuisement professionnel, 15 février 2017.

⁴⁴⁸ Haute Autorité de Santé, « *Repérage et prise en charge cliniques du syndrome d'épuisement professionnel ou burnout* », mars 2017.

⁴⁴⁹ Lettre CNAMTS LR-DRP n° 16/2011, *op. cit.*

⁴⁵⁰ Cass. 2^{ème} civ., 25 avril 2013, n° 12-17.234.

§2. Le suicide

393. **Maladie professionnelle.** Le suicide ne constitue pas une maladie professionnelle, mais peut en constituer une conséquence. En effet, un travailleur exposé à des facteurs de risques psychosociaux peut développer des troubles psychologiques qui le mèneront potentiellement à se donner la mort. Ainsi, les troubles visés pourraient être qualifiés de maladies professionnelles via la procédure de reconnaissance du CRRMP. Un arrêt très ancien de la Cour de cassation a indiqué, à propos du suicide d'un capitaine de bateau, que « *l'atteinte nerveuse dont le marin avait été frappé et qui était le résultat de fatigues accumulées ne constituait pas un accident du travail mais une maladie ayant son origine dans un risque professionnel maritime* »⁴⁵¹. Plus récemment, lorsqu'un suicide survient en raison de la dépression consécutive au harcèlement moral subi par la victime, il est possible pour les ayants droit de faire reconnaître l'origine professionnelle de la pathologie psychique⁴⁵². Ainsi, les ayants droit établiront devant le CRRMP qu'en cas de suicide, la victime souffrant de dépression est décédée et en cas de tentative de suicide que l'IPP de cette dernière est au moins égale à 25%.

394. **Appréciation.** De manière générale, le suicide ou la tentative de suicide sont liés à des troubles psychologiques. Dans cette hypothèse, la législation sur les maladies professionnelles peut être intéressante. En revanche, lorsqu'il n'est pas fait état de troubles psychologiques particuliers tels qu'une dépression ou un burnout, la législation sur les accidents du travail sera plus adaptée. En définitive, le régime juridique des accidents du travail est plus intéressant pour la victime, en raison de la présomption d'imputabilité, dont l'existence est toutefois conditionnée.

395. **Conclusion.** La dépression, le burnout et le suicide sont qualifiés de risques psychosociaux secondaires, ce sont les conséquences possibles d'une exposition à des facteurs de RPS. Or, lorsqu'il n'est pas possible de limiter leur apparition, il est nécessaire d'organiser une politique de prévention interne efficace, afin d'éviter à la victime de subir un dommage dont la gravité est telle que le versement d'une indemnisation au titre de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles est envisageable, sous réserve de remplir les conditions légales et jurisprudentielles.

⁴⁵¹ Cass. soc., 11 juin 1981, n° 80-13.145.

⁴⁵² Cass. 2^{ème} civ., 18 novembre 2010, n° 09-16.540.

Titre II. La prévention des risques psychosociaux

396. **Plan.** En France, la mise en place d'une politique de prévention des risques psychosociaux a été ralentie par la difficulté qu'il y a à les identifier. Toutefois, c'est la survenance d'événements tragiques, tels que les suicides au sein de France Télécom, qui a impulsé un mouvement de sensibilisation du grand public à l'existence de ces risques. Aujourd'hui, il n'existe pas de textes spécifiques relatifs à la prévention des risques psychosociaux, car il n'y a pas de définition légale de ces risques. Par conséquent, c'est l'instauration d'une politique générale de prévention des risques professionnels qui permet de limiter leur apparition. En droit français, différents acteurs internes à l'entreprise participent à la prévention des risques (**Chapitre 1**), mais cette prévention nécessite également le concours d'acteurs externes à l'entreprise (**Chapitre 2**).

Chapitre 1. La prévention interne à l'entreprise

397. **Plan.** En entreprise, l'efficacité d'une politique de prévention des risques psychosociaux repose sur l'employeur (**Section 1**), les salariés (**Section 2**) ainsi que les IRP (**Section 3**).

Section 1. L'employeur

398. **Plan.** Le rôle de l'employeur est tout aussi important, voire plus, que celui des salariés et des représentants du personnel, voire peut-être plus. C'est, en effet, un acteur clé de la prévention (§1), mais lorsque le risque se réalise, la victime peut alors rechercher la responsabilité de ce dernier en raison de son obligation de sécurité (§2).

§1. La prévention

399. **Définition.** Le dictionnaire Vocabulaire juridique définit la « *prévention* » comme l'« *ensemble des mesures et institutions destinées à empêcher – ou au moins à limiter – la réalisation d'un risque, la production d'un dommage, l'accomplissement d'actes nuisibles, etc., en s'efforçant d'en supprimer les causes et les moyens* »⁴⁵³. De même, la Haute Autorité

⁴⁵³ G. Cornu, *Vocabulaire juridique, op. cit.*, p. 796.

de Santé indique que la prévention consiste à « éviter l'apparition, le développement ou l'aggravation de maladies ou d'incapacités »⁴⁵⁴.

400. **Fondement.** La Charte des droits sociaux fondamentaux déclare que « tout travailleur doit bénéficier dans son milieu de travail de conditions satisfaisantes de protection de sa santé et de sa sécurité. Des mesures adéquates doivent être prises pour poursuivre l'harmonisation dans le progrès des conditions existantes dans ce domaine. Ces mesures tiendront compte, notamment, de la nécessité d'une formation, d'une information, d'une consultation et d'une participation équilibrée des travailleurs en ce qui concerne les risques encourus et les mesures prises pour supprimer ou réduire ces risques »⁴⁵⁵. Ainsi, l'employeur est tenu à l'égard des salariés de l'entreprise d'une obligation de sécurité lui imposant de prendre des mesures effectives et nécessaires permettant d'assurer leur sécurité et de préserver leur santé. Il lui est interdit de prendre des décisions qui auraient pour effet de porter atteinte à son obligation.

401. **Champ d'application.** La quatrième partie « Santé et sécurité au travail » du Code du travail est applicable aux employeurs de privé, aux travailleurs, aux EPIC, aux EPA lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions de droit privé et à certains établissements de santé, sociaux et médico-sociaux⁴⁵⁶. Plus précisément, les travailleurs visés sont « les salariés, y compris temporaires, et les stagiaires ainsi que toute personne placée à quelque titre que ce soit sous l'autorité de l'employeur »⁴⁵⁷. Par conséquent, les dispositions visées, notamment quant à la prévention des risques professionnels et donc psychosociaux, disposent d'un large périmètre d'application.

402. **Plan.** L'obligation de sécurité de l'employeur lui impose de prendre des mesures de prévention des risques psychosociaux (I). Afin de mener à bien sa politique de prévention, il dispose de plusieurs instruments (II).

⁴⁵⁴ Haute Autorité de Santé, « Prévention », 31 août 2006 (https://www.has-sante.fr/jcms/c_410178/fr/prevention). [Consulté en ligne le 5 avril 2022]

⁴⁵⁵ Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, 9 décembre 1989, art. 19.

⁴⁵⁶ C. trav., art. L. 4111-1.

⁴⁵⁷ C. trav., art. L. 4111-5.

I. Un principe de prévention : l'obligation de sécurité de l'employeur

403. **Plan.** Pendant de nombreuses années, l'obligation de sécurité de l'employeur était devenue une obligation de résultat (A). Les difficultés engendrées ont conduit à une évolution (B).

A. Le principe d'une obligation de sécurité

404. **Origine.** L'obligation de sécurité légale de l'employeur résulte des anciens articles L. 230-2 et L. 230-3 du Code du travail, issus de la loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 qui transposaient la directive n° 89/391 du 12 juin 1989. L'article 5 du texte de droit communautaire disposait que l'employeur avait l'obligation d'assurer la santé et la sécurité des travailleurs « *dans tous les aspects liés au travail* ». La chambre criminelle consacrait déjà une telle obligation⁴⁵⁸. Quelques années après la transposition de la directive, la Commission européenne mit en demeure la France de procéder à une « *transposition complémentaire* », car la loi du 31 décembre 1991 ne tenait compte que de la santé physique des salariés⁴⁵⁹. Ainsi, la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 redonna à la santé toute sa dimension, en tenant compte de la santé mentale des salariés.

405. **Temps modernes.** Aujourd'hui, l'article L. 4121-1 du Code du travail dispose que l'employeur doit prendre les « *mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* ». Plus précisément, les mesures visées sont les « *actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ; des actions d'information et de formation ; la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés* ». Par conséquent, l'employeur doit prendre toutes les mesures permettant d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs qui sont sous sa subordination. Quant à l'article L. 4121-2 du même code, il dresse une liste de principes généraux de prévention que l'employeur doit respecter afin de remplir son obligation de sécurité⁴⁶⁰. Cette obligation trouve à s'appliquer indépendamment du lieu d'exécution du

⁴⁵⁸ Cass. crim., 11 juin 1987, n° 86-90.933.

⁴⁵⁹ Conseil des ministres, « *Adaptation de la législation du travail au droit communautaire* », 21 février 2001 (<https://www.vie-publique.fr/discours/157109-conseil-des-ministres-du-21-fevrier-2001-adaptation-de-la-legislation-d>). [Consulté en ligne le 29 avril 2022]

⁴⁶⁰ Il existe neuf principes généraux de prévention ayant pour objet de minimiser le risque du salarié de subir un dommage dans l'exécution de sa prestation de travail : « *1° Éviter les risques ; 2° Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ; 3° Combattre les risques à la source ;*

contrat, peu important que le travailleur se trouve dans les locaux de la société ou à son domicile⁴⁶¹.

406. **Genèse.** Depuis les arrêts Amiante du 28 février 2002⁴⁶² rendus par la Cour de cassation, l'obligation de sécurité de l'employeur s'est mue en une obligation de résultat⁴⁶³. En l'espèce, la reconnaissance d'une telle obligation permettait de caractériser plus facilement l'existence d'une faute inexcusable et donc d'assurer une meilleure réparation de la victime au titre de la législation sur les AT-MP. En somme, tout l'intérêt de cette révolution juridique était de faciliter l'engagement de la responsabilité de l'employeur. Le salarié créancier de l'obligation pouvait engager la responsabilité de l'employeur qui était alors débiteur, dès lors que le résultat prévu contractuellement n'avait pas été atteint. Ce résultat prévu contractuellement est la garantie d'exécuter la prestation de travail en toute sécurité. Peu à peu, les juges se sont émancipés du fondement contractuel de l'obligation de sécurité afin d'aller sur le terrain de l'article L. 230-2 (aujourd'hui L. 4121-1) du Code du travail⁴⁶⁴. L'obligation impliquait pour l'employeur de mettre en œuvre des mesures adaptées et propres à assurer effectivement la protection de la santé du salarié. Il pouvait s'exonérer de sa responsabilité sans faute en démontrant que la survenance du dommage était liée à une cause totalement étrangère, telle que la force majeure, le fait d'un tiers ou du créancier⁴⁶⁵.

407. **Transition.** La reconnaissance jurisprudentielle d'une obligation de sécurité de résultat a engendré de nombreuses difficultés ayant alors conduit les magistrats à faire marche arrière.

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 ».

⁴⁶¹ Cf. *supra* n° 304.

⁴⁶² Cass. soc., 28 février 2002, n° 00-11.793.

⁴⁶³ Cass. soc., 28 février 2002, n° 00-11.793 : « *qu'en vertu du contrat de travail, l'employeur est tenu envers le salarié d'une obligation de sécurité de résultat. Le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable, au sens de l'article L. 452-1 du Code de la sécurité sociale, lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver* ».

⁴⁶⁴ Cass. soc., 28 février 2006, n° 05-41.555.

⁴⁶⁵ O. Garand, « *Obligation de sécurité de résultat et santé mentale : une articulation inadaptée* », SJS, n° 24, 14 juin 2011.

B. Les évolutions de l'obligation de sécurité

408. **Constat.** La seule réalisation du risque (altération de la santé, mise en danger du salarié...) caractérisait un manquement de l'obligation engageant alors la responsabilité de l'employeur. Lorsque des salariés étaient victimes de violences physiques ou verbales, l'employeur restait responsable quand bien même il « *aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements* »⁴⁶⁶. De même, ce dernier pouvait être tenu responsable lorsque des salariés ne respectaient pas l'interdiction de fumer dans certains lieux de travail⁴⁶⁷.

409. **Santé mentale.** À l'époque, et c'est encore le cas aujourd'hui, aucun texte législatif ne définissait ce que représentait la « *santé* », mais il était certain depuis la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 qu'elle visait la santé physique et mentale du salarié. Cependant, la « *santé mentale* » était, et est encore, une notion subjective, multifactorielle et imprécise. L'exonération de l'employeur était d'autant plus difficile : comment était-il possible de prouver que le stress ressenti par un travailleur était sans lien avec ses conditions de travail ? Ainsi, la complexité de ce concept s'accordait difficilement avec l'obligation de résultat pesant sur l'employeur, car « *ériger sans restriction le trouble psychique en déterminant juridique revient à ouvrir une boîte de Pandore tellement les maux sont vastes et complexes* »⁴⁶⁸.

410. **Doctrine.** Alarmée, une partie de la doctrine soulignait que le risque était de voir se développer un contentieux de plus en plus abondant justifié par le stress, le mal-être, la fatigue ou encore la pénibilité ressentie par un travailleur, sans que l'employeur puisse véritablement se justifier, ou, à défaut, y échapper. Le professeur soulignait d'ailleurs que l'émergence des RPS avait pour effet d'alourdir la responsabilité de l'employeur, « *dont la jurisprudence ne se lasse pas de déduire des conséquences, jusqu'à l'infini et au-delà* »⁴⁶⁹. À titre d'exemple, le sentiment d'insécurité et d'inconfort d'une salariée en raison de l'insuffisance des mesures mises en place par l'employeur pouvait être à l'origine du manquement de ce dernier à son obligation de sécurité⁴⁷⁰. Dès lors, le développement de l'obligation de sécurité a permis de

⁴⁶⁶ Cass. soc., 3 février 2010, n° 08-40.144 et n° 04-44.019.

⁴⁶⁷ Cass. soc., 29 juin 2005, n° 03-44.412 : en l'espèce, la salariée avait pris acte de la rupture de son contrat de travail au motif qu'il n'aurait pas « *prescrit d'interdiction générale et absolue de fumer dans le bureau à usage collectif qu'elle occupait* », bien que l'employeur avait mis en place des mesures de prévention.

⁴⁶⁸ O. Garand, « *Obligation de sécurité de résultat et santé mentale : une articulation inadaptée* », *op. cit.*

⁴⁶⁹ P. Morvan, « *La mode des risques psychosociaux* », *op. cit.*, p. 965.

⁴⁷⁰ Cass. soc., 6 octobre 2010, n° 08-45.609.

replacer la thématique de la santé et de la sécurité sur le devant de la scène, non sans placer « *le pouvoir de direction sous la dépendance d'un impératif considéré comme supérieur* »⁴⁷¹.

411. **Prévention.** En somme, quel était l'intérêt pour l'employeur d'instaurer une politique de prévention puisque la survenance du dommage, indépendamment de toute faute qui lui serait imputable, suffisait à engager sa responsabilité ? La Cour de cassation devait déconstruire ce qu'elle avait bâti pendant des années. Lors d'une conférence d'actualité jurisprudentielle tenue en 2017, l'ancien Président de la chambre sociale de la Cour de cassation, Jean-Yves Frouin, avait affirmé que le juge s'était « *brûlé les doigts dans des créations de notions juridiques nouvelles dont elle avait parfois perdu la maîtrise* »⁴⁷² et annonçait un « *retour à une stricte application de la loi, de sa lettre et de son esprit, quand la jurisprudence manifestait naguère une plus grande audace normative* ».

412. **Air France.** Un arrêt du 22 octobre 2015, concernant la prévention des risques psychosociaux en cas de restructuration, annonçait déjà le destin funeste de l'obligation de sécurité de résultat⁴⁷³. Le premier arrêt amorçant le revirement jurisprudentiel opéré par la Cour de cassation est la décision Air France du 25 novembre 2015. En l'espèce, le fait qu'il s'agisse de la santé mentale du travailleur est-il une coïncidence ? Le requérant reprochait à la société d'avoir manqué à son obligation en raison des troubles psychologiques dont il souffrait, apparus à la suite des attentats du 11 septembre 2001. Les juges affirment solennellement que l'employeur peut s'exonérer de sa responsabilité en démontrant qu'il a mis en œuvre toutes les mesures de prévention à sa disposition. En effet, ce dernier n'avait pas méconnu « *l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* », car il justifiait « *avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail* »⁴⁷⁴. Ainsi, l'employeur peut s'exonérer de sa responsabilité lorsqu'il met en œuvre des actions de prévention, d'information et de formation. D'après une partie de la doctrine, l'obligation de sécurité a toujours été une obligation de moyens par nature, et les dispositions

⁴⁷¹ J.-Y. Frouin, « *L'obligation de sécurité de l'employeur (à propos de l'arrêt Air France du 25 novembre 2015)* », JSL, n° 500, 19 juin 2020.

⁴⁷² Conférence d'actualité jurisprudentielle, Liaisons Soc., 5 octobre 2017.

⁴⁷³ Cass. soc., 22 octobre 2015, n° 14-20.173 : « *il résultait des pièces produites que l'employeur avait initié, outre un processus de reclassement des salariés, un plan global de prévention des risques psychosociaux comportant notamment un dispositif d'écoute et d'accompagnement ainsi qu'un dispositif d'évolution des conditions de vie au travail et de formation des managers et que cette démarche s'était poursuivie dans la durée, donnant lieu à un suivi mensuel, la cour d'appel a, motivant sa décision, pu décider qu'il n'y avait pas lieu d'interdire la mise en œuvre du projet d'externalisation de l'activité du service DI/PE* ». En l'espèce, les juges ont reconnu que l'employeur n'avait pas méconnu son obligation de résultat.

⁴⁷⁴ Cass. soc., 25 novembre 2015, n° 14-24.444.

« aussi détaillées soient-elles » ne permettent que de maximiser les chances du salarié de fournir une prestation de travail sans subir de dommage⁴⁷⁵.

413. **Portée de l'arrêt.** La solution Air France a été reprise dans différents arrêts qui ont suivi, notamment en termes de harcèlement moral⁴⁷⁶ et de violences physiques⁴⁷⁷. C'est finalement un arrêt d'Assemblée plénière du 5 avril 2019 à propos du préjudice d'anxiété consécutive à l'inhalation de poussières d'amiante, qui pose un principe général d'obligation de sécurité de moyens renforcée. Les arrêts qui suivront rendront la même solution en matière d'exonération de la responsabilité de l'employeur⁴⁷⁸. Le revirement jurisprudentiel amorcé en 2015 et consacré en 2019 ne constitue pas un allègement de l'obligation pesant sur l'employeur, mais plutôt un « recentrage de cette obligation sur ce qu'elle est et doit être réellement, à savoir une obligation effective et rigoureuse de... prévention »⁴⁷⁹. La solution est cohérente avec l'interprétation de la CJUE à propos de l'article 5 de la directive du 12 juin 1989⁴⁸⁰. Le revirement jurisprudentiel peut être salué en raison de l'impact qu'elle a eu en termes de prévention des risques professionnels. En effet, la mise en place d'une politique de prévention efficace bénéficie à la fois à l'employeur et au travailleur. D'une part, l'employeur pourra s'exonérer de sa responsabilité s'il parvient à démontrer qu'il a mis en place tous les moyens pour assurer la sécurité et préserver la santé du travailleur, et ainsi minimiser l'apparition de troubles psychologiques dont ce dernier pourrait souffrir. D'autre part, le travailleur peut s'attendre à la mise en place d'une politique de prévention efficace, garantissant « un état de bien-être dans lequel [il] peut surmonter les tensions normales de la vie, accomplir un travail productif et fructueux et contribuer à la vie communautaire »⁴⁸¹.

414. **Transition.** Récemment, des juges du fond versaillais ont validé le licenciement d'un salarié qui avait refusé de revenir habiter en région parisienne, après avoir déménagé en Bretagne sans en informer l'employeur. En effet, l'employeur indiquait que la distance entre le nouveau lieu d'habitation et l'entreprise rendait difficile pour ce dernier le respect de son

⁴⁷⁵ D. Baugard, E. Dockes et G. Auzero, *Droit du travail*, op. cit., n° 951.

⁴⁷⁶ Cass. soc., 1^{er} juin 2016, n° 14-19.702.

⁴⁷⁷ Cass. soc., 22 septembre 2016, n° 15-14.005.

⁴⁷⁸ Cass. soc., 3 février 2021, n° 19-23.548 : « En statuant ainsi, alors que l'employeur ne pouvait s'exonérer de sa responsabilité au titre de l'obligation de sécurité qu'en justifiant avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail, la cour d'appel a violé les textes susvisés ».

⁴⁷⁹ J.-Y. Frouin, « L'obligation de sécurité de l'employeur (à propos de l'arrêt Air France du 25 novembre 2015) », JSL, n° 500, 19 juin 2020.

⁴⁸⁰ Cf. supra n° 83.

⁴⁸¹ OMS, « Santé mentale : renforcer notre action », 30 mars 2018 (www.who.int/fr/news-room/factsheets/detail/mental-health-strengthening-our-response).

obligation de sécurité⁴⁸². En définitive, il semblerait donc que l'obligation de sécurité ait une portée plus importante que la liberté pour chacun de choisir son domicile. Aujourd'hui, la mise en place d'une politique de prévention est rendue possible par les différents instruments de prévention mis à la disposition de l'employeur.

II. Des moyens de prévention

415. **Typologie.** Aujourd'hui, la prévention des risques professionnels est scindée en trois grandes étapes. La première consiste à la prévenir ou réduire leur apparition (prévention primaire) et en cas d'échec, éviter la survenance du dommage (prévention secondaire). Enfin, la dernière étape, lorsque le dommage survient, est de le neutraliser et d'en éviter l'apparition ultérieure (prévention tertiaire).

416. **Principes généraux de prévention.** En application de l'article L. 4121-2 du Code du travail, l'employeur doit « *éviter les risques* ». Cependant, l'employeur qui ne peut éviter les risques doit évaluer la probabilité de leur survenance, identifier les facteurs et mettre en place des mesures de prévention. D'une part, l'employeur doit « *combattre les risques à la source* » : à chaque prise de décision, il doit tenir compte de la prévention des risques psychosociaux. Il ne peut pas prendre de mesures ayant pour effet de porter atteinte à la santé physique et mentale du salarié. D'autre part, l'employeur doit « *adapter le travail à l'homme* » : il tient compte de sa santé et sécurité lorsqu'il opte pour telle méthode de travail ou de production. De même, l'employeur doit « *tenir compte de l'état d'évolution des techniques* » (notamment des TIC) et « *remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux* », c'est-à-dire qu'il doit utiliser la méthode de travail la moins risquée, étant celle présentant des dangers moindres pour la santé et la sécurité des travailleurs. De plus, il doit « *planifier la prévention* » en tenant compte de différents facteurs tels que l'organisation et les conditions de travail : ainsi, l'employeur doit entretenir un climat favorisant le dialogue social en ce qui concerne la santé. Dans ce point 7° spécifiquement, une allusion est faite au harcèlement au travail, mais également aux agissements sexistes. Pour finir, l'employeur prend des « *mesures de protection collective* » ayant priorité sur les mesures de protection individuelle et enfin donner des « *instructions appropriées aux travailleurs* » : il doit former les salariés et mettre à leur disposition des

⁴⁸² CA Versailles, 10 mars 2022, RG n° 20/02208.

informations leur permettant d'assurer leur sécurité et protéger leur santé physique et mentale⁴⁸³.

417. **Plan.** La communication est un outil important pour agir sur l'apparition des risques psychosociaux. Ainsi, l'employeur doit notamment informer l'administration de l'existence des risques auxquels sont exposés les salariés, via la déclaration annuelle de l'exposition aux risques professionnels. De même, l'employeur doit communiquer avec les salariés. Il met donc en place des mesures d'information et de formation (A). Par ailleurs, il dispose de divers instruments pour renforcer sa politique de prévention (B).

A. Information et formation

418. **Obligation d'information.** L'information des travailleurs par l'employeur est une étape essentielle à la prévention des risques psychosociaux, car c'est en informant ces derniers qu'ils pourront agir, signaler, et prévenir de l'apparition de ces risques. Ainsi, il met en place des mesures d'information et de formation à leur destination⁴⁸⁴. L'obligation d'information qui trouve son origine dans l'obligation de sécurité de l'employeur, implique que ce dernier organise et dispense une information aux travailleurs, sur « *les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier* » et sur les risques que « *peuvent faire peser sur la santé publique ou l'environnement les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement ainsi que sur les mesures prises pour y remédier* »⁴⁸⁵. Cette information doit se faire d'une manière compréhensible, lors de l'embauche et à chaque fois que cela est rendu nécessaire⁴⁸⁶.

419. **Contenu de l'information.** De manière générale, l'information des salariés porte sur les risques professionnels qu'ils soient en lien de près ou de loin avec l'activité de l'entreprise. De manière plus précise, elle porte sur les modalités d'accès au DUERP et les mesures de prévention des risques qui y sont identifiés, le rôle du service de santé au travail et des représentants du personnel ayant compétence en la matière, mais également des dispositions contenues dans le règlement intérieur⁴⁸⁷. L'objectif est d'articuler l'information des salariés avec les mesures de prévention de fond prises en ce qui concerne les risques psychosociaux⁴⁸⁸.

⁴⁸³ L. Lerouge, *Droit des risques psychosociaux au travail, op. cit.*, p. 45 et s.

⁴⁸⁴ C. trav., art. L. 4121-1, 2°.

⁴⁸⁵ C. trav. art. L. 4141-1.

⁴⁸⁶ C. trav. art. R. 4141-2.

⁴⁸⁷ C. trav. art. R. 4141-3-1.

⁴⁸⁸ L. Lerouge, *Droit des risques psychosociaux au travail, op. cit.*, p. 56.

420. **Santé mentale.** En termes de risques psychosociaux, les travailleurs semblent avoir une connaissance imparfaite des dispositifs de prévention mis en place. Il est nécessaire de les informer et de les faire participer aux processus de développement des dispositifs, car ils sont les premiers concernés. L'information doit porter sur les outils existants lorsqu'ils ressentent du stress professionnel important et subissent des violences. De même, lorsque le travailleur exposé a subi un dommage, l'information doit porter sur les services internes ou externes à l'entreprise pouvant apporter leur aide en cas de troubles psychologiques. Ainsi, un employeur manque à son obligation de sécurité lorsqu'il n'a pas « *mis en œuvre des actions d'information et de formation propres à prévenir la survenance de faits de harcèlement sexuel (...)* »⁴⁸⁹.

421. **Formation des salariés.** Lorsque l'employeur confie des tâches au salarié, il tient compte de leur capacité à « *mettre en œuvre les précautions nécessaires pour la santé et la sécurité* »⁴⁹⁰. Ainsi, l'organisation de formations adaptées et complètes, permettant aux salariés de mettre en œuvre les mesures de prévention, relève de l'obligation de sécurité de l'employeur. Dispensées sur le temps de travail, elles portent sur « *les conditions de circulation dans l'entreprise* », « *les conditions d'exécution du travail* » et « *la conduite à tenir en cas d'accident ou de sinistre* »⁴⁹¹. Ces formations tiennent compte de la « *formation, de la qualification, de l'expérience professionnelle et de la langue, parlée ou lue, du travailleur* »⁴⁹². Enfin, elles visent les travailleurs nouvellement embauchés, ceux qui changent de poste de travail, ou encore ceux qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'au moins vingt et un jours à la demande du médecin du travail.

422. **Transition.** Aujourd'hui, l'employeur dispose de nombreux outils qui lui permettent de renforcer la politique de prévention commencée avec l'information et la formation des salariés.

⁴⁸⁹ Cass. soc., 13 décembre 2017, n° 16-14.999.

⁴⁹⁰ C. trav., art. L. 4121-4.

⁴⁹¹ C. trav., art. R. 4141-3.

⁴⁹² C. trav., art. R. 4141-5.

B. Les outils au service de la prévention

423. **Plan.** Le chef d'entreprise dispose de moyens divers, parmi lesquels le DUERP (a), et le règlement intérieur (b), qui lui permettent d'agir directement sur les facteurs de risques psychosociaux et donc, de prévenir l'apparition des risques psychosociaux.

1°. DUERP

424. **Plan.** Instauré en 2001⁴⁹³, le DUERP permet d'avoir un maximum de visibilité sur les situations pouvant porter atteinte à la santé des salariés. Il permet d'établir un plan d'action de prévention plus efficace. La loi du 2 août 2021 sur la santé au travail a quelque peu modifié le régime juridique du DUERP (i), mais son intérêt dans la lutte contre les risques psychosociaux, notamment en période de crise sanitaire, n'a pas décliné (ii).

a) Mise en place

425. **Évaluer.** L'évaluation des risques professionnels est la première des actions de prévention, car la finalité est d'agir sur les causes plutôt que sur les conséquences⁴⁹⁴. En raison des principes généraux de prévention, l'employeur doit évaluer les risques pour la sécurité et la santé des travailleurs au sein de l'entreprise. En amont, il s'agit de rechercher les causes profondes des risques avant leur apparition. Ainsi, l'employeur tient compte de tous les aspects liés au travail, de la nature des activités de l'entreprise, des procédés de fabrication, des équipements de travail, de l'aménagement des lieux de travail, et plus généralement de l'organisation du travail. L'évaluation des risques participe au développement de l'entreprise, car elle contribue à améliorer son fonctionnement en « *consolidant la maîtrise des risques avérés* », mais également sa capacité à rechercher l'apparition de risques à effets différés⁴⁹⁵.

426. **Interlocuteurs variés.** Plusieurs acteurs participent à l'évaluation des risques professionnels : les salariés (désignés pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels), le SPST, et dans les entreprises de plus de 50 salariés, le CSE et la CSSCT y participent également⁴⁹⁶. Cependant, l'employeur peut solliciter le concours d'autres acteurs : les services de prévention des caisses de sécurité sociale, l'INRS,

⁴⁹³ Décr. n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs.

⁴⁹⁴ P. Nasse et P. Lageron, « *Rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail* », *op. cit.*, p. 37.

⁴⁹⁵ F. Petit et S. Garnier, *La responsabilité sociale de l'employeur*, Lextenso, 1^{ère} édition, 2022, p. 30.

⁴⁹⁶ C. trav., art. L. 4121-3.

l'ANACT... En termes de risques psychosociaux, l'employeur peut s'aider de différents guides-modes d'emploi produits par divers organismes : l'ANACT⁴⁹⁷ et l'INRS⁴⁹⁸ par exemple en produisant régulièrement.

427. **Retranscrire.** Afin de garantir une recherche des risques plus efficace, l'Administration recommande de suivre cinq étapes : préparer la démarche de prévention des risques, évaluer les risques, élaborer un programme d'actions, mettre en œuvre ces actions et enfin, réévaluer les risques par suite des actions réalisées. À la suite de l'évaluation, l'employeur met en œuvre des actions de prévention et choisit des méthodes de travail « *garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs* »⁴⁹⁹. L'obligation d'évaluer les risques et d'en retranscrire les résultats pèse sur toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, car les risques professionnels sont liés à l'activité d'une entreprise et pas forcément au volume de travailleurs, bien qu'il puisse y avoir une corrélation. Ainsi, à la fin du processus d'évaluation des risques, les résultats sont formalisés dans le document unique d'évaluation des risques professionnels⁵⁰⁰.

428. **Mise à jour.** Depuis un décret n° 2022-395 du 18 mars 2022, le DUERP doit être mis à jour au moins une fois par an, dans les entreprises d'au moins onze salariés. En effet, l'article L. 4121-3 dispose que dans les entreprises de moins de onze salariés, la mise à jour « *peut être moins fréquente (...), sous réserve que soit garanti un niveau équivalent de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs* ». En dehors de cette hypothèse, le DUERP est également mis à jour lors de « *toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail* » ou encore « *lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est portée à la connaissance de l'employeur* »⁵⁰¹. La loi du 2 août 2021 associe étroitement les représentants du personnel à la démarche de prévention des risques puisqu'ils sont consultés sur le DUERP et ses mises à jour. Cette nouvelle obligation clôt le débat qui s'était ouvert pendant la crise sanitaire, en raison du silence de la loi. En effet, il y avait une opposition entre le Tribunal judiciaire de Nanterre et la Cour d'appel de Versailles sur l'obligation pour l'employeur de consulter les

⁴⁹⁷ ANACT, « *Prendre en compte les RPS dans le document unique* », 6 avril 2017.

⁴⁹⁸ INRS, « *Évaluer les facteurs de risques psychosociaux : l'outil RPS-DU* », Janvier 2021.

⁴⁹⁹ C. trav., art. L. 4121-3, al.7.

⁵⁰⁰ C. trav., art. L. 4121-3-1.

⁵⁰¹ C. trav., art. R. 4121-2.

représentants du personnel lors de la mise à jour du DUERP⁵⁰². Le document est également transmis au SPST auquel l'employeur a adhéré.

429. **Contenu.** Le renforcement du contenu du DUERP place cet outil au cœur de la démarche de prévention opérée par l'employeur. Cependant, une distinction du contenu peut être opérée entre les entreprises de moins de cinquante salariés, et celles dépassant ce seuil. Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, les résultats de l'évaluation débouchent sur un Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Les risques psychosociaux font partie intégrante des risques professionnels qui doivent y être mentionnés. Ainsi, ce plan est articulé autour de trois grandes idées : d'abord, lister les mesures de prévention qui doivent être prises au cours de l'année à venir (conditions d'exécution, estimation du coût et indicateurs de résultats), puis identifier les ressources de l'entreprise, et enfin, prévoir un calendrier de mise en œuvre. Le PAPRI Pact doit être présenté au CSE dans le cadre de la consultation sur la politique sociale⁵⁰³. Enfin, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, il n'y a pas d'obligation de mettre en place un PAPRI Pact mais les résultats de l'évaluation menée dans le cadre du DUERP doivent mener à une définition des « *actions de prévention des risques et de protection des salariés* », et ces actions doivent être consignées dans le DUERP. Enfin, si un CSE a été mis en place au sein de l'entreprise, les actions visées lui sont également présentées⁵⁰⁴.

430. **Pénibilité.** Depuis le 1^{er} octobre 2017, le terme « *pénibilité* » a disparu du Code du travail et il est seulement fait référence aux facteurs de risques professionnels de l'article L. 4161-1 du Code du travail. Cependant, lorsque l'employeur procède à l'identification des risques auxquels peuvent être exposés les travailleurs, il recherche notamment les dix facteurs de pénibilité⁵⁰⁵. Ces facteurs qui sont tous liés aux conditions de travail peuvent être divisés en trois catégories : les contraintes physiques marquées (manutentions manuelles de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques), l'environnement physique agressif (agents chimiques dangereux, températures extrêmes, bruit et activité en milieu « *hyperbare* ») et enfin, les rythmes de travail (travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif). En définitive, ces risques sont facilement rattachables aux facteurs de risques

⁵⁰² Cf. *infra* n° 437.

⁵⁰³ Cf. *infra* n° 516.

⁵⁰⁴ T. Lahalle, « *Les nouvelles contraintes du document unique d'évaluation des risques professionnels* », SJS, n° 11, 22 mars 2022.

⁵⁰⁵ C. trav., art. D. 4161-1.

psychosociaux : horaires de travail difficiles et atypiques, faiblesse d'autonomie dans le travail, reconnaissance professionnelle, contraintes de rythme de travail... Ils doivent être inscrits dans le DUERP et une carence de la part de l'employeur pourrait permettre aux travailleurs d'engager sa responsabilité sur le fondement de son obligation de sécurité.

431. **Compte professionnel de prévention.** Le législateur précise que l'exposition à six des dix facteurs permet d'alimenter un compte professionnel de prévention : l'employeur déclare l'exposition à l'un des risques, notamment lorsqu'il y a un dépassement des seuils fixés⁵⁰⁶. Grâce à la déclaration, qui peut se faire lors de la DSN, des points sont attribués par la caisse qui permettront ensuite d'être utilisés par le travailleur concerné pour bénéficier de formation, de passer d'un temps plein à temps partiel avec un maintien de la rémunération ou éventuellement d'anticiper la date de son départ à la retraite⁵⁰⁷. Sous réserve de remplir les conditions légales, un « *plan d'action de pénibilité et de prévention des risques* » peut également être préparé. En somme, la déclaration individuelle de l'exposition aux facteurs et l'élaboration d'un plan participent fortement de la prévention des risques, notamment psychosociaux, au sein de l'entreprise.

432. **Traçabilités collective et individuelle.** Avant l'entrée en vigueur de la loi santé, dès qu'un salarié était au contact d'un agent chimique ou d'amiante, l'employeur devait d'une part, lui communiquer différents documents (attestation d'exposition, attestation destinée à la surveillance médicale, fiche de prévention des expositions aux facteurs de risque). Et d'autre part, il devait indiquer en annexe du document unique, la proportion des salariés exposés aux facteurs de risques professionnels⁵⁰⁸. De plus, la proportion est actualisée à chaque fois que c'est nécessaire. Aujourd'hui, la loi santé organise une traçabilité collective « *des expositions subies au titre de l'ensemble des risques professionnels* » permettant ainsi à l'employeur de faire un bilan des actions de l'ensemble des actions réalisées et de les évaluer au regard des nouveaux AT-MP survenus. C'est ainsi le cas lorsque le décès ou encore la dépression survenue est en lien avec le travail de la victime.

433. **Conservation.** Aujourd'hui, les versions successives du DUERP doivent être tenues à la disposition des travailleurs et anciens travailleurs de l'entreprise, des membres du CSE, du

⁵⁰⁶ C. trav., Art. L. 4163-1.

⁵⁰⁷ Mon compte formation, « *Compte professionnel de prévention, dit C2P* » (<https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-public/le-compte-professionnel-de-prevention-c2p-1>).

[Consulté en ligne le 22 avril 2022]

⁵⁰⁸ C. trav., art. R. 4121-1-1.

service de prévention et de santé au travail, de l'inspection du travail, des agents de la CARSAT... Elles sont conservées pendant une durée de quarante ans à compter de leur élaboration⁵⁰⁹. Elles devront être déposées sur un portail numérique à partir du 1^{er} juillet 2023 (pour les entreprises d'au moins 150 salariés), et au plus tard au 1^{er} juillet 2024 (pour les entreprises de moins de 150 salariés)⁵¹⁰. Jusqu'à ces dates, l'employeur doit conserver les versions successives du DUERP en format dématérialisé ou papier. Enfin, un avis affiché dans les locaux de l'entreprise, au même endroit que celui du règlement intérieur, informe les travailleurs de l'accès au DUERP.

434. **Transition.** En 2016, la DARES estimait que 45% des employeurs n'avaient pas élaboré ou actualisé leur DUERP⁵¹¹. Pourtant, le fait de ne pas transcrire les risques ou de ne pas mettre à jour le DUERP est sanctionné par la loi. En effet, l'employeur peut être puni d'une amende prévue pour les contraventions de cinquième classe⁵¹². La même amende est appliquée lorsque la fiche de suivi des expositions d'un travailleur n'est pas actualisée ou remplie. Pour cette raison, l'employeur doit être exhaustif et ne pas négliger certains aspects de la prévention, notamment celle relative aux risques psychosociaux.

b) Risques psychosociaux

435. **Difficultés.** Le DUERP concerne l'ensemble des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. Ainsi, les risques psychosociaux sont également concernés mais il n'est pas toujours évident pour l'employeur de rechercher les causes de ces risques, tant elles sont multifactorielles.

436. **Crise sanitaire.** La pandémie a obligé l'employeur à réorganiser les postes de travail et les méthodes de travail implantées au sein de l'entreprise, car il était nécessaire de limiter la propagation du virus se faisant principalement par voie orale. Qu'en était-il de l'impact des restructurations décidées sur la santé mentale des travailleurs ? La seule mise en place du télétravail pouvait être à l'origine de risques psychosociaux⁵¹³. Aujourd'hui, l'impact psychologique de la crise sanitaire et de la mise en place de l'état d'urgence sur les salariés demeure. En ce sens, une étude réalisée par Empreinte humaine, entre le 30 avril et le 19 mai

⁵⁰⁹ C. trav., art. R. 4121-4.

⁵¹⁰ C. trav., art. L. 4121-3-1.

⁵¹¹ DARES, « *La prévention des risques professionnels en 2016* », juin 2019.

⁵¹² C. trav., art. R. 4741-1.

⁵¹³ Cf. *supra* n° 303.

2021, relate que la moitié des répondants sont encore en détresse psychologique. Les professions médicales ont été particulièrement exposées aux virus et aux facteurs de risques psychosociaux (surcharge de travail, stress, manque de moyens), et le sont aujourd'hui encore. En définitive, l'employeur doit rester vigilant et procéder à l'analyse de ces risques afin de les retranscrire dans le DUERP.

437. **Exemples concrets.** La carence de l'employeur face à son obligation de recensement et d'analyse des risques professionnels engage sa responsabilité. Ainsi, au mois d'avril 2020, les juges du fond ont condamné en référé la société Amazon à procéder à une évaluation des risques auxquels étaient exposés les salariés en raison de la pandémie⁵¹⁴. Les juges reprochaient à la société différents manquements à son obligation de prévention et de sécurité, notamment en termes de risques psychosociaux. Le Tribunal de Nanterre indiquait que l'évaluation des risques en période de crise sanitaire implique l'analyse des effets sur la santé mentale des salariés des changements organisationnels (organisation du travail changeante, modification des horaires de travail, télétravail, surveillance des règles de distanciation, inquiétude des salariés quant aux risques de contamination). Les décisions citées rappellent que l'ensemble des facteurs de risques psychosociaux doit être intégré au document unique. En l'espèce, une astreinte d'un million d'euros par jour avait été prononcée contre la société afin qu'elle agisse au plus vite. Cependant, Amazon n'est pas la seule entreprise concernée puisque d'autres sociétés telles que ADAR Flandre Métropole⁵¹⁵ et La Poste ont également été condamnées. Pour cette dernière précisément, le Tribunal judiciaire de Paris avait indiqué que le DUERP devait mentionner les facteurs de risques psychosociaux résultant de l'épidémie⁵¹⁶.

438. **Transition.** Le DUERP est un outil important pour l'employeur et les salariés puisqu'il se place au cœur de l'évaluation des risques professionnels. D'autres outils existent, notamment le règlement intérieur d'entreprise.

2°. Règlement intérieur

439. **Fondement légal.** Le Code du travail indique que c'est seulement dans les établissements d'au moins cinquante salariés que l'employeur a l'obligation de se doter d'un

⁵¹⁴ TJ Nanterre, 14 avril 2020, RG n° 20/00503 et CA Versailles, 14^{ème} ch., 24 avril 2020, RG n° 20/01993.

⁵¹⁵ TJ Lille, 3 avril 2020, RG n° 20/00380.

⁵¹⁶ TJ Paris, 9 avril 2020, RG n° 20/52223.

règlement intérieur⁵¹⁷. Cependant, il est conseillé d'en créer un en matière de santé et de sécurité, notamment lorsque le secteur d'activités de l'entreprise est soumis à des contraintes particulières en termes de santé et de sécurité. Le règlement intérieur est un document écrit⁵¹⁸ par le biais duquel l'employeur fixe « *les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement, notamment les instructions prévues à l'article L. 4122-1* »⁵¹⁹. De plus, il peut appeler les salariés à participer « *au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés dès lors qu'elles apparaîtraient compromises* »⁵²⁰.

440. **Procédure.** Le règlement intérieur est établi par l'employeur, puis communiqué au CSE de l'entreprise⁵²¹. Après avis des représentants du personnel, le document est remis à l'inspecteur du travail, accompagné de l'avis du CSE, en même temps qu'il fait l'objet de mesures de publicité⁵²². Après vérification de la conformité du contenu du règlement intérieur, le règlement sera déposé au greffe du conseil de prud'hommes dans le ressort duquel est située l'entreprise⁵²³. Enfin, depuis un décret n° 2016-1417 du 20 octobre 2016, le règlement intérieur et ses modifications ultérieures sont portés par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux locaux⁵²⁴. Il est possible de le remettre à chaque travailleur de l'entreprise, contre récépissé, afin de s'assurer de la prise de connaissance effective par chacun d'eux. La date d'entrée en vigueur du règlement intérieur est inscrite sur le document. Elle doit intervenir, au minimum, un mois après la date de dépôt au greffe du conseil de prud'hommes, constituant la dernière formalité de dépôt et de publicité⁵²⁵.

441. **Santé et sécurité.** Le règlement intérieur est un outil efficace qui doit être mobilisé par l'employeur lorsqu'il organise sa politique de prévention des risques. Différents thèmes peuvent être abordés relatifs au droit disciplinaire (les sanctions disciplinaires, les droits de la

⁵¹⁷ C. trav., art. L. 1311-2.

⁵¹⁸ C. trav., art. L. 1321-1, 1°.

⁵¹⁹ C. trav., art. L. 4122-1, al. 3 : « *Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.*

Les instructions de l'employeur précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses. Elles sont adaptées à la nature des tâches à accomplir.

Les dispositions du premier alinéa sont sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur ».

⁵²⁰ C. trav., art. L. 1321-1, al. 3.

⁵²¹ C. trav., art. L. 2315-30.

⁵²² C. trav., art. L. 1321-4.

⁵²³ C. trav., art. R. 1321-2.

⁵²⁴ C. trav., art. R. 1321-1.

⁵²⁵ C. trav., art. L. 1321-4.

défense), relatifs à la santé stricto sensu (les visites médicales obligatoires et complémentaires, le port de tenues de travail protectrices, etc.), mais également relatifs au harcèlement au travail et aux procédures d'alerte et de retrait. De plus, les dispositions du règlement intérieur prohibent formellement l'usage de stupéfiants dans les locaux de l'entreprise⁵²⁶, limitent la consommation de boissons alcoolisées⁵²⁷ et autorisent seulement le fait de fumer ou de vapoter dans des espaces prévus à cet effet⁵²⁸. En somme, l'instauration de règles à respecter et de comportements à adopter participe de la lutte contre les risques psychosociaux en définissant une réglementation générale à respecter.

442. **Harcèlement au travail.** Le règlement doit rappeler les dispositions légales concernant le harcèlement au travail et les agissements sexistes⁵²⁹. Ainsi, l'article 3 de l'ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail dispose que « *la diffusion de l'information est un moyen essentiel pour lutter contre l'émergence et le développement du harcèlement et de la violence au travail* ». En reprenant les dispositions légales dans le règlement intérieur, en principe accessible à tous, l'employeur informe les salariés sur les propos ou comportements constitutifs de harcèlement au travail ou d'agissements sexistes. Surtout, il les sensibilise à réagir, voire à signaler des comportements répréhensibles dont ils seraient témoins. En pratique, l'employeur recopie simplement les articles du Code du travail et du Code pénal. En raison de l'entrée en vigueur de la loi du 2 août 2021, une mise à jour des règlements intérieurs doit être faite. De nombreux règlements intérieurs, par le biais notamment d'une note de service⁵³⁰ ou d'une charte de référence⁵³¹, prévoient également la mise en place d'une procédure de traitement des cas de harcèlement.

443. **Sanctions disciplinaires.** En société, la menace de la sanction a pour effet de restreindre les comportements déviants. En entreprise, le même principe s'applique. Lorsque le savoir-vivre ne suffit plus, c'est la crainte de la sanction qui empêche les salariés de tenir des propos menaçants ou d'avoir des comportements violents. Ainsi, l'article L. 1321-1 du

⁵²⁶ C. pén., art. 222-34.

⁵²⁷ C. trav., art. R. 4228-20 : « aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail ».

⁵²⁸ CSP, art. L. 3511-7, art L. 3511-7-1 et R. 3511-1 et s.

⁵²⁹ C. trav., art. L. 1321-2.

⁵³⁰ C. trav., art. L. 1321-5 : « les notes de service ou tout autre document comportant des obligations générales et permanentes dans les matières mentionnées aux articles L. 1321-1 et L. 1321-2 sont, lorsqu'il existe un règlement intérieur, considérées comme des adjonctions à celui-ci. Ils sont, en toute hypothèse, soumis aux dispositions du présent titre ».

⁵³¹ ANI du 26 mai 2010 sur le harcèlement et la violence au travail, art. 3 : les entreprises doivent affirmer que le harcèlement et la violence au travail sont prohibées. Une « charte de référence précise les procédures à suivre si un cas survient ».

Code du travail dispose que l'employeur fixe dans le règlement intérieur, « *les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions (...)* ». Les sanctions inscrites dans le règlement sont les seules que l'employeur puisse prononcer à l'égard des travailleurs de l'entreprise⁵³². De plus, les sanctions pécuniaires sont interdites⁵³³. Pour rappel, l'employeur dispose d'une marge de manœuvre conséquente, car il peut individualiser les sanctions. Cela signifie qu'il peut prononcer des sanctions différentes contre des travailleurs ayant participé aux mêmes faits fautifs ou ayant commis des fautes analogues⁵³⁴. Cependant, l'individualisation des sanctions disciplinaires ne doit pas avoir pour effet de discriminer ou de porter atteinte au principe d'égalité de traitement. En principe, l'employeur reste libre de sanctionner un comportement fautif et la sanction infligée ne doit pas être disproportionnée par rapport à la gravité des faits reprochés.

444. **Obligation de sanctionner.** L'obligation de sécurité pesant sur l'employeur lui impose de prendre des mesures de protection et de prévention, ce qui implique de devoir obligatoirement sanctionner certains types de comportement. La réticence de ce dernier à sanctionner un salarié se rendant coupable de faits répréhensibles peut constituer une faute de sa part. Pour rappel, il existe aujourd'hui en ce qui concerne le harcèlement sexuel une obligation légale de sanctionner l'auteur des faits, afin de protéger la victime⁵³⁵. Une telle obligation n'existe pas en termes de harcèlement moral, bien que l'obligation de l'employeur de prendre toutes mesures afin de faire cesser le harcèlement moral puisse obliger l'employeur à agir. Ainsi, la victime de harcèlement sexuel est fondée à demander la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail lorsque l'employeur s'est contenté de sanctionner d'un avertissement l'auteur de l'infraction⁵³⁶. De même, l'absence d'information et de sensibilisation au sein de l'entreprise et l'inertie d'un employeur face aux signalements d'un salarié à la fois victime et auteur de harcèlement moral peuvent avoir pour effet d'atténuer la gravité de ses actes. En l'espèce, le licenciement pour faute grave d'un salarié a été requalifié en licenciement pour cause réelle et sérieuse⁵³⁷.

⁵³² Cass. soc., 26 octobre 2010, n° 09-42.740.

⁵³³ C. trav., art. L. 1331-2.

⁵³⁴ D. Baugard, E. Dockes et G. Auzero, *Droit du travail, op. cit.*, n° 828.

⁵³⁵ C. trav., art. L. 1153-5.

⁵³⁶ Cass. soc., 17 février 2021, n° 19-18.149.

⁵³⁷ Cass. soc., 29 janvier 2013, n° 11-23.944 : « *Mais attendu qu'ayant retenu que le salarié était lui-même victime de harcèlement moral et que l'employeur alerté à plusieurs reprises sur cette situation ne l'avait pas sensibilisé à la difficulté d'exercice de ses fonctions, la cour d'appel a pu décider que le licenciement ne reposait pas sur une faute grave (...)* ».

445. **Délai.** Le point de départ du délai de deux mois dont dispose l'employeur pour sanctionner un salarié fautif est glissant, car il ne commence à courir qu'à compter de la date à laquelle il a eu connaissance des faits fautifs. Cependant, si la victime engage des poursuites pénales, le délai de deux mois est suspendu⁵³⁸. Par conséquent, l'employeur peut attendre l'issue des poursuites judiciaires afin de savoir s'il doit effectivement sanctionner le salarié. Ainsi, lorsque le juge reconnaît l'existence de harcèlement sexuel, constitutif d'une faute grave⁵³⁹, l'employeur est fondé à licencier le salarié pour faute grave. Pour rappel, contrairement au juge pénal, le juge civil n'a pas à rechercher l'existence d'un élément intentionnel pour reconnaître des faits de harcèlement sexuel. Bien que les délais devant le juge civil tendent à être plus longs, il serait davantage conseillé pour la victime d'aller devant le juge civil plutôt que devant le juge pénal, afin de « maximiser » les chances d'une condamnation de l'auteur des faits et subséquemment, d'obtenir son licenciement pour faute grave.

446. **Transition.** Il est possible d'évaluer l'efficacité des mesures de prévention mises en place par l'employeur en analysant le nombre de salariés ayant subi un dommage malgré l'organisation de la politique de prévention. La victime est alors fondée à engager la responsabilité de l'employeur.

§2. Responsabilité de l'employeur

447. **Manquement.** En raison de l'absence de définition légale, la prévention des risques psychosociaux s'appuie sur les dispositions du Code du travail concernant la prévention de certains facteurs de risque professionnel (modes d'organisation du travail, bruit...). La recherche de la responsabilité de l'entreprise ou d'un travailleur sur le fondement des effets résultants de la violation d'une notion qui n'existe pas légalement peut sembler difficile en pratique. Par conséquent, « *ce sont moins les effets des risques psychosociaux en tant que tels qui seront alors appréhendés mais bien le non-respect d'obligations particulières de prévention (non-respect des prescriptions obligatoires relatives au bruit, au travail sur écran...) ou la caractérisation d'infractions précises (agissements de harcèlement moral...)* »⁵⁴⁰.

⁵³⁸ C. trav., art. L. 1332-4.

⁵³⁹ Cass. soc., 21 février 2007, n° 05-41.741.

⁵⁴⁰ INRS, « Réglementation des risques psychosociaux », 9 septembre 2021, (<https://www.inrs.fr/risques/psychosociaux/reglementation.html>). [Consulté en ligne le 10 avril 2022]

448. **Plan.** La victime peut tenter d'engager la responsabilité pénale de l'employeur (**I**) ou bien sa responsabilité civile (**II**), sur le fondement notamment d'une faute inexcusable.

I. Responsabilité pénale

449. **Plan.** L'auteur d'une infraction peut être une personne physique ou une personne morale et être de droit privé ou de droit public. Sa responsabilité peut être engagée sur le fondement de diverses dispositions du Code du travail (**A**), mais également sur le fondement de dispositions du Code pénal (**B**).

A. Sur le fondement du Code du travail

450. **Dispositions travaillistes.** Divers manquements aux dispositions portant sur la santé et la sécurité des travailleurs sont pénalement réprimandés. Ainsi, l'article L. 4741-1 du Code du travail dispose que « *le fait pour l'employeur ou son délégataire de méconnaître par sa faute personnelle les dispositions suivantes (...)* » est puni d'une amende de 10 000 euros. En cas de récidive, le manquement est puni d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 30 000 euros. De plus, le Code du travail tient compte particulièrement du nombre de victimes l'amende étant multipliée par le nombre de travailleurs concernés. L'article susvisé ne concerne pas l'intégralité de la quatrième partie du Code du travail, car la méconnaissance des dispositions du Titre II « *Principes généraux de prévention* », notamment celles relatives à l'obligation de sécurité de l'employeur, n'est pas visée. À priori, l'employeur ne pourrait pas être reconnu pénalement responsable d'avoir manqué à son obligation de mettre en œuvre des mesures de prévention, mais il le sera lorsque ce manquement se matérialisera dans un dommage survenu, comme un accident du travail ou encore le décès d'un travailleur. Par ailleurs, le juge pénal peut condamner l'employeur à afficher le jugement ou encore l'interdire d'exercer ses fonctions ⁵⁴¹. L'employeur est également civilement responsable des condamnations qui pourraient être prononcées à l'égard de ses « *délégataires, gérants ou sous-traitants* »⁵⁴². Enfin, une amende de 3 750 euros peut de même être prononcée à l'égard de toute personne autre que l'employeur qui méconnaîtrait par sa faute personnelle, la réglementation relative aux équipements de travail, aux moyens de protection et à la

⁵⁴¹ C. trav., art. L. 4741-5.

⁵⁴² C. trav., art. L. 4741-7.

prévention des risques professionnels⁵⁴³. Sont ici visés les fabricants, vendeurs, importateurs de produits, etc. ⁵⁴⁴.

451. **Transition.** La victime d'un dommage survenu en raison d'une exposition à des risques psychosociaux peut également agir devant le juge pénal pour obtenir une indemnisation.

B. Sur le fondement du Code pénal

452. **Dispositions pénales.** À l'heure actuelle, il existe de nombreuses dispositions pénales sur le fondement desquelles il est possible d'engager la responsabilité pénale de l'employeur que ce soit une personne physique ou morale. Celle-ci sera recherchée en raison de la survenance d'un accident du travail, d'un manquement à la réglementation ou en cas de faute caractérisée exposant « *autrui à un risque d'une particulière gravité qu'il ne pouvait ignorer* »⁵⁴⁵. Les délits d'homicide involontaire⁵⁴⁶, de blessure involontaire⁵⁴⁷ ou encore de manquement à une obligation légale de prudence ou de sécurité englobent toutes les hypothèses d'imprudence, de négligence et de manquement à une obligation de sécurité. Il existe également un délit de mise en danger de la vie d'autrui qui est caractérisé, indépendamment de tout dommage, lorsque « *par la violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement* », « *un travailleur est exposé directement à un risque immédiat de mort ou de blessures de nature à entraîner une mutilation ou une infirmité permanente* ». Enfin, les peines sont aggravées lorsque le manquement à une obligation de sécurité est délibéré et sous réserve de respecter le principe non bis in idem, le cumul des peines est envisageable⁵⁴⁸.

453. **Délégation de pouvoirs.** En raison de la taille d'une entreprise et de la complexité de la réglementation, il peut être difficile pour l'employeur de veiller au respect de la législation sur la santé et la sécurité de tous les travailleurs. Cela devient particulièrement problématique,

⁵⁴³ C. trav., art. L. 4741-9.

⁵⁴⁴ D. Baugard, E. Dockes et G. Auzero, *Droit du travail, op. cit.*, n° 972.

⁵⁴⁵ C. pén., art. 121-3, al.4.

⁵⁴⁶ C. pén., art. 221-6 et art. 221-7.

⁵⁴⁷ C. pén., art. 221-19 à art. 221-21.

⁵⁴⁸ C. pén., art. 132-3 : « *Lorsque, à l'occasion d'une même procédure, la personne poursuivie est reconnue coupable de plusieurs infractions en concours, chacune des peines encourues peut être prononcée. Toutefois, lorsque plusieurs peines de même nature sont encourues, il ne peut être prononcé qu'une seule peine de cette nature dans la limite du maximum légal le plus élevé.*

Chaque peine prononcée est réputée commune aux infractions en concours dans la limite du maximum légal applicable à chacune d'entre elles ».

car son manquement peut entraîner la survenance de blessures ou de décès. Ainsi, la délégation de pouvoirs permet à l'employeur de transférer le pouvoir de contrôler le respect de la réglementation en matière de santé et de sécurité. Lorsque celle-ci est effective⁵⁴⁹, elle a pour effet de transférer la responsabilité pénale de l'employeur sur le délégataire. Dès lors, en cas de contentieux, c'est la personne qui entend se prévaloir de la délégation de pouvoirs qui doit également en établir l'existence⁵⁵⁰. Le régime probatoire de la délégation de pouvoirs est souple, car le mode de preuve est libre. Cependant, la délégation de pouvoirs à un préposé n'a pas nécessairement pour effet d'exonérer l'employeur de sa responsabilité pénale, car la Cour de cassation a déjà concurremment retenu sa responsabilité et celle du préposé pour le délit de blessure involontaire⁵⁵¹. Enfin, lorsque la responsabilité d'un préposé est engagée en raison de la survenance de blessures ou du décès d'un collègue de travail trouvant leur origine dans un manquement à l'une des dispositions citées à l'article L. 4741-1, il est possible de mettre à la charge de l'employeur, tout ou partie des amendes prononcées⁵⁵².

454. **Prévention.** Les articles L. 4741-11 et suivants du Code du travail disposent qu'en cas d'accident du travail, le juge pénal qui relaxe un employeur poursuivi pour une violation de la réglementation sur la sécurité peut obliger l'entreprise à prendre toutes les mesures nécessaires pour rétablir des conditions normales de travail. Ainsi, la relaxe de l'employeur ne l'exonère pas de l'obligation d'améliorer la politique de prévention des risques professionnels mise en place au sein de l'entreprise.

455. **Personnes morales.** D'abord, depuis la loi n° 92-683 du 22 juillet 1992, il est possible d'engager la responsabilité pénale des personnes morales. Ensuite, la promulgation de la loi n° 2004-204 du 9 mars 2004, dite Perben II, a rendu possible l'engagement de la responsabilité des personnes morales pour toutes d'infractions commises par un organe de gestion ou de contrôle, un représentant, sauf exception⁵⁵³. Les personnes morales visées sont les entreprises et sociétés, les associations, les établissements publics... Cependant, leur responsabilité n'est pas exclusive de la responsabilité pénale des personnes physiques. Par conséquent, un salarié

⁵⁴⁹ Le délégataire dispose de l'autorité, de la compétence et des moyens pour exercer sa mission.

⁵⁵⁰ Cass. crim., 11 mars 1993, Bull. crim. n° 112.

⁵⁵¹ Cass. crim., 18 octobre 1997, D. 1978. 472, note A. Benoît.

⁵⁵² C. trav., art. L. 4741-2 : « *Lorsqu'une des infractions énumérées à l'article L. 4741-1, qui a provoqué la mort ou des blessures dans les conditions définies aux articles 221-6, 222-19 et 222-20 du code pénal ou, involontairement, des blessures, coups ou maladies n'entraînant pas une incapacité totale de travail personnelle supérieure à trois mois, a été commise par un délégataire, la juridiction peut, compte tenu des circonstances de fait et des conditions de travail de l'intéressé, décider que le paiement des amendes prononcées sera mis, en totalité ou en partie, à la charge de l'employeur si celui-ci a été cité à l'audience* ».

⁵⁵³ C. pén., art. L. 121-2.

pourrait engager la responsabilité de l'employeur (personne physique), et concurremment engager la responsabilité de l'employeur (personne morale) pour des atteintes involontaires à la vie, à l'intégrité des personnes ou pour le délit de risques causés à autrui⁵⁵⁴. Cependant, il faut établir une distinction entre les peines qui peuvent être prononcées à l'égard d'une personne morale de celles qui ne le peuvent pas. D'une part, en matière contraventionnelle, on trouvera des peines d'amende qui peuvent représenter cinq fois les amendes prononcées à l'égard d'une personne physique⁵⁵⁵. D'autre part, en matière correctionnelle, on trouvera davantage des peines de dissolution, des fermetures d'établissement, des exclusions de marché public⁵⁵⁶.

456. **Cas concret.** En termes de risques psychosociaux, il serait plus plausible d'engager la responsabilité de l'auteur des faits sur le fondement de l'article 223-1 du Code pénal qui dispose que « *le fait d'exposer directement autrui à un risque immédiat de mort ou de blessures de nature à entraîner une mutilation ou une infirmité permanente par la violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende* ». En effet, c'est sur le fondement de cet article que l'inspection du travail avait envisagé de poursuivre les dirigeants dans l'affaire France Télécom⁵⁵⁷. Malgré tout, les juges d'instruction ont préféré se placer sur le terrain du harcèlement moral⁵⁵⁸. Ainsi, dans son jugement du 20 décembre 2019, les juges du Tribunal correctionnel de Paris reconnaissent l'existence d'un harcèlement moral institutionnel⁵⁵⁹.

457. **Transition.** Traditionnellement, la victime aura tendance à rechercher la responsabilité pénale de l'employeur. Pourtant, il est également possible d'engager sa responsabilité civile.

II. Responsabilité civile

458. **Droit commun.** La responsabilité civile de l'employeur occupe une place subsidiaire, mais croissante dans les actions en responsabilité fondées sur le manquement à son obligation

⁵⁵⁴ D. Baugard, E. Dockes et G. Auzero, *Droit du travail*, op. cit., n° 976.

⁵⁵⁵ C. pén., art. L. 131-41.

⁵⁵⁶ C. pén., art. L. 131-37 et s.

⁵⁵⁷ F. Debord, J.-F. Paulin, « *La santé au confluent du droit du travail et du management* », SSL n° 576, 18 mars 2013, p. 50.

⁵⁵⁸ C. pén., art. 222-33-2.

⁵⁵⁹ Cf. *supra* n° 130.

de sécurité⁵⁶⁰. Cependant, il est nécessaire de procéder à une distinction. D'abord, lorsque la caisse d'assurance maladie reconnaît l'existence d'un AT-MP, il est fait application de la législation spéciale sur les AT-MP. Ainsi, la sécurité sociale versera une réparation forfaitaire à la victime ou à ses ayants droit. Dans cette hypothèse alors, la victime pourrait décider d'engager la responsabilité de l'employeur pour faute inexcusable. Ainsi, la jurisprudence a précisé que si le contentieux concernant l'indemnisation des dommages résultant d'un accident du travail, notamment en cas de faute inexcusable de l'employeur, relève de la compétence exclusive du TASS, la juridiction prud'homale « *est seule compétente pour statuer sur le bien-fondé de la rupture du contrat de travail* », notamment en cas de violation par l'employeur de son obligation de sécurité⁵⁶¹. En définitive, lorsque la violation de l'obligation de sécurité ne se matérialise pas dans un AT-MP, la victime pourra tenter d'engager la responsabilité civile de l'employeur ou de l'auteur des faits.

459. **Faute du salarié.** L'employeur pourrait être exonéré de sa responsabilité lorsque la faute de la victime est la cause unique et exclusive de l'accident. En termes de risques psychosociaux, une telle situation paraît difficilement envisageable, car la survenance du dommage est intrinsèquement liée aux conditions de travail, sur lesquelles l'employeur a une influence quasiment exclusive⁵⁶².

460. **Plan.** De manière générale, la responsabilité de l'employeur sera recherchée en termes de faute inexcusable (1°) ou en ce qui concerne le harcèlement au travail (2°).

A. Responsabilité en raison d'une faute inexcusable

461. **Faute inexcusable.** En cas de faute inexcusable de l'employeur, la victime sera mieux indemnisée, car la sécurité sociale versera également une indemnité au titre de la faute inexcusable de l'employeur⁵⁶³. Cependant, la charge de la preuve pèse sur la victime demanderesse. Pour rappel, la faute inexcusable est reconnue lorsque deux critères cumulatifs sont caractérisés : l'employeur a eu conscience du danger auquel était exposé le salarié, mais il n'a pas mis en place les mesures nécessaires pour prévenir la survenance du dommage⁵⁶⁴.

⁵⁶⁰ D. Baugard, E. Dockes et G. Auzero, *Droit du travail*, op. cit., n° 978.

⁵⁶¹ Cass. soc., 3 mai 2018, n° 17-10.306.

⁵⁶² C. Serrand, *Le traitement juridique des risques psychosociaux*, op. cit., p. 214.

⁵⁶³ CSS, art. L. 452-1 et s.

⁵⁶⁴ Cass. 2^{ème} civ., 8 octobre 2020, n° 18-26.677 : « *Le manquement à l'obligation légale de sécurité et de protection de la santé à laquelle l'employeur est tenu envers le travailleur a le caractère d'une faute inexcusable*

Ce dernier pourra s'exonérer de la faute en prouvant qu'il a pris les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs.

462. **Conséquences.** En cas de reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur, la victime ou les ayants droit peuvent prétendre à la majoration de la rente qui s'ajoute à la rente versée au titre de la réparation des AT-MP. De plus, la victime peut également demander la réparation des préjudices qui ne seraient pas incluses dans la rente de la caisse d'assurance maladie. Ainsi, le préjudice esthétique, le préjudice d'agrément ou encore le préjudice sexuel pourraient être indemnisés, mais le montant de la réparation et son versement sont déterminés par le tribunal judiciaire. Enfin, lorsque le salarié devient inapte à son poste, en raison d'un AT-MP, il est également fondé à demander le versement d'une indemnité spécifique⁵⁶⁵.

463. **Transition.** L'une des actions envisageables en matière de responsabilité civile est celle ouverte aux victimes de harcèlement au travail. Ces dernières peuvent agir en justice, indépendamment de la qualité de l'auteur des faits.

B. Responsabilité en raison de faits de harcèlement

464. **Responsabilité de l'auteur.** L'auteur des actes répréhensibles peut être l'employeur, mais également tout salarié de l'entreprise. Pourtant, l'article L. 4122-1 du Code du travail dispose que chaque travailleur doit prendre soin « *de la sécurité et de la santé des personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions* ». Par conséquent, le salarié qui ferait subir intentionnellement « *des agissements répétés de harcèlement moral* » engage sa responsabilité personnelle à l'égard de ses subordonnés⁵⁶⁶, qui sont alors fondés à agir afin d'obtenir des dommages et intérêts. À préciser que depuis la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, l'employeur est tenu d'informer les candidats à un recrutement, stage ou à une formation entreprise des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en termes de harcèlement sexuel en lien avec l'entreprise. Ainsi, l'employeur pourrait potentiellement engager une action en versement de dommages et intérêts contre l'auteur des faits, en raison du préjudice causé par le prononcé de la condamnation qui a pour effet de ternir l'image de la société auprès de la clientèle et surtout

lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était soumis le travailleur et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver ».

⁵⁶⁵ F. Petit et S. Garnier, *La responsabilité sociale de l'employeur*, op. cit., p. 52.

⁵⁶⁶ Cass. soc., 21 juin 2006, n° 05-43.914.

des autres salariés⁵⁶⁷. En définitive, le versement des dommages et intérêts aura pour finalité de réparer ce préjudice spécifique.

465. **Responsabilité de l'employeur.** Quand bien même l'employeur ne serait pas l'auteur des faits, les juges ont admis la possibilité pour la victime d'agir en reconnaissance de sa responsabilité sur deux fondements distincts. D'une part, la responsabilité de ce dernier peut être engagée en raison du manquement à son obligation de sécurité caractérisé par l'insuffisance des mesures mises en place pour prévenir des faits de harcèlement⁵⁶⁸. En l'espèce, la responsabilité de l'employeur avait été engagée sur le fondement de l'ancien article 1384 du Code civil. D'autre part, la responsabilité du chef d'entreprise peut également être engagée lorsqu'il n'a pas mené d'enquête ni sanctionné les auteurs des persécutions, provocations et injures quotidiennes à l'égard d'un salarié, malgré l'alerte de ce dernier⁵⁶⁹.

466. **Conséquences.** L'inexécution par l'employeur de ses obligations en termes de santé et de sécurité ayant conduit au harcèlement moral d'un salarié, autorise la victime à prendre acte de la rupture de son contrat de travail ou en demander la résiliation judiciaire⁵⁷⁰. Cependant, le salarié qui souhaite prendre acte de la rupture du contrat doit agir rapidement, car selon les juges, la prise d'acte intervenue six mois après les faits s'analyse en une démission⁵⁷¹. En l'espèce, l'employeur ayant rapidement pris des mesures pour faire cesser le harcèlement, la prise d'acte n'était plus « *justifiée* ». Cependant, un délai de deux mois pour agir semble être admis⁵⁷².

467. **Réparation.** La victime de harcèlement au travail dispose de plusieurs fondements pour agir en réparation du préjudice subi. Tout d'abord, elle pourrait agir sur le fondement de la violation par l'employeur de son obligation de prévention issue des articles L. 1153-5 et L. 1152-4 du Code du travail⁵⁷³. Ensuite, la victime pourrait également agir sur le fondement des articles L. 1153-1 et L. 1152-1 du Code du travail⁵⁷⁴. En somme, les deux indemnités étant distinctes, elles peuvent être allouées au titre d'une seule et même action, car la première a pour objet de réparer le préjudice résultant de l'absence de prévention et la seconde, de réparer les conséquences du harcèlement subi. Par ailleurs, la jurisprudence a précisé que la

⁵⁶⁷ Cass. crim., 14 novembre 2017, n° 16-85.161.

⁵⁶⁸ Cass. crim., 28 mai 2013, n° 11-88.009 et Cass. soc., 5 janvier 2002, n° 20-14.927.

⁵⁶⁹ CA Versailles, 31 mars 2011, RG n° 10/00710 et Cass. soc., 12 janvier 2016, n° 14-24.992.

⁵⁷⁰ Cass. soc., 3 février 2010, n° 08-44.019.

⁵⁷¹ Cass. soc., 19 novembre 2014, n° 13-17.729.

⁵⁷² Cass. soc., 26 septembre 2012, n° 11-21.003.

⁵⁷³ Cass. soc., 6 juin 2012, n° 10-27.694.

⁵⁷⁴ Cass. soc., 6 mai 2014, n° 12-25.253.

prise en charge au titre de la législation sur les AT-MP ou encore le comportement de la victime qui aurait contribué à la dégradation de ses conditions de travail ne peuvent pas justifier une minoration des indemnités versées en réparation du harcèlement subi⁵⁷⁵. Enfin, dans l'hypothèse où la victime décèderait en cours d'instance, ses ayants droit disposent de la faculté de poursuivre l'action en justice⁵⁷⁶.

468. **Transition.** La victime d'un manquement de l'employeur à ses obligations en termes de prévention dispose de plusieurs hypothèses pour engager la responsabilité de ce dernier. Cependant, l'échec de la politique de prévention peut également résulter du fait des travailleurs qui jouent un rôle important dans la lutte contre les risques psychosociaux.

Section 2. Le salarié

469. **Plan.** La prévention des risques psychosociaux nécessite l'intervention des salariés (§1), ce qui implique que leur responsabilité puisse être engagée (§2).

§1. La prévention

470. **Plan.** Les salariés sont des acteurs essentiels à la mise en œuvre d'une démarche de prévention au sein de l'entreprise. Cette importance est liée à leur connaissance pratique des postes de travail qu'ils occupent. Cela leur confère ainsi la capacité d'identifier les risques, de suggérer des améliorations et de proposer des mesures de prévention adaptées. À l'instar de l'employeur, une obligation de sécurité pèse également sur les salariés (I). Afin de la satisfaire, ils disposent d'instruments divers et variés (II).

I. Un principe de prévention : l'obligation de sécurité

471. **Principe.** Depuis la transposition de la directive n° 89/391 du 12 juin 1989, chaque travailleur, en fonction de sa formation et de ses compétences, doit prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que celles des autres personnes qui seraient concernées « *par ses actes ou ses omissions au travail* »⁵⁷⁷. Pour satisfaire son obligation de sécurité de moyens⁵⁷⁸, il tient compte des instructions de l'employeur et des dispositions du règlement intérieur. Cette

⁵⁷⁵ Cass. soc., 4 septembre 2019, n° 18-17.329 et Cass. soc., 13 juin 2019, n° 18-11.115.

⁵⁷⁶ Cass. soc., 12 février 2014, n° 12-28.571.

⁵⁷⁷ C. trav., art. L. 4122-1.

⁵⁷⁸ Cass. soc., 21 juin 2006, n° 05-43.914.

obligation transparaît notamment dans son devoir d'informer l'employeur lorsqu'une situation peut présenter un danger grave et imminent pour sa santé ou sa vie⁵⁷⁹. Enfin, bien qu'elle n'ait pas d'incidence sur la responsabilité de l'employeur⁵⁸⁰, l'obligation pesant sur le salarié a pour effet de le responsabiliser vis-à-vis de son propre comportement, que les conséquences dommageables le concernent directement ou pas.

472. **Manquement.** L'engagement de la responsabilité du salarié pour violation de son obligation de sécurité est délicat. En effet, il faut tenir compte de plusieurs facteurs, tels que sa formation et ses compétences. Cependant, lorsque le manquement est caractérisé, il peut faire l'objet d'une sanction allant jusqu'au licenciement. Ainsi, la jurisprudence a admis la possibilité de licencier un salarié qui ne portait pas son casque de sécurité, pour faute grave⁵⁸¹. C'est notamment le cas du conducteur de matériel de collecte à l'origine d'un accident de la circulation en raison de la vitesse excessive à laquelle il roulait et de l'absence de port de sa ceinture de sécurité⁵⁸². En termes de risques psychosociaux, cela permet de trouver un fondement juridique pour sanctionner les agissements fautifs d'un salarié ayant notamment causé un dommage à autrui.

473. **Cohérence.** Traditionnellement, le thème de la santé et de la sécurité était abordé sous l'angle de l'employeur, des dirigeants de l'entreprise, car l'obligation de sécurité découlait du lien contractuel qui le liait au salarié. Cependant, l'efficacité d'une politique de prévention implique la participation des salariés, qui sont les premiers concernés. Par conséquent, il est cohérent de faire peser un devoir de vigilance sur ces derniers. Les salariés sont donc titulaires d'un droit, celui d'être en sécurité, mais également d'un devoir, celui d'assurer leur protection et celle des autres. L'apport de l'article L. 4122-1 du Code du travail est important en ce qui concerne la prévention des risques psychosociaux, car les signes avant-coureurs sont généralement d'ordre psychologique. Par conséquent, un salarié informé, formé et vigilant, sera plus apte à agir, notamment lorsqu'il est témoin de la dégradation de la santé de ses collègues de travail.

474. **Transition.** À l'instar de l'employeur, le salarié dispose d'outils afin de mieux prévenir l'apparition de risques professionnels.

⁵⁷⁹ C. trav., art. L. 4132-1.

⁵⁸⁰ Cass. soc., 10 février 2016, n° 14-24.350.

⁵⁸¹ Cass. soc., 23 mars 2005, n° 03-42.404.

⁵⁸² Cass. soc., 15 décembre 2016, n° 15-21.749.

II. Des moyens de préventions

475. **Plan.** Afin de remplir leur obligation en termes de sécurité, les salariés disposent d'un droit à la formation (A), mais également d'un droit d'alerte et de retrait (B). Enfin, il est possible de choisir parmi les salariés, un référent en santé et en sécurité (C) ainsi qu'un référent en harcèlement sexuel (D).

A. Formations

476. **Obligation légale.** L'article L. 4141-2 du Code du travail dispose que l'employeur est notamment tenu d'organiser une « *formation pratique et appropriée à la sécurité* » des travailleurs qu'il embauche et des travailleurs qui changent de poste ou de technique⁵⁸³. Sont également concernés les salariés qui reprennent leur poste après un arrêt de travail d'au moins 21 jours, à la demande du médecin du travail. Suivies pendant le temps de travail, elles ont pour objet de sensibiliser le salarié aux dangers et de l'informer des précautions à prendre pour assurer sa sécurité et celles des autres⁵⁸⁴. Leur coût financier est à la charge de l'employeur.

477. **Contenu.** La formation porte sur les dangers du poste de travail occupé par le salarié et les moyens pour les éviter. Elle définit également les règles de circulation dans l'entreprise et détermine la conduite à tenir en cas d'accident. Différentes personnalités participent à la détermination du programme des formations dispensées. Afin de prévenir les risques psychosociaux, tout ou partie du contenu des formations pourraient concerner leur identification et leur prévention.

478. **Passeport de prévention.** La création du passeport de prévention à l'article L. 4141-5 du Code du travail figure au nombre des innovations de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail. À compter d'une date fixée par décret, et au plus tard le 1^{er} octobre 2022, l'employeur devra retranscrire dans ce document les diplômes, attestations et certificats obtenus par les salariés d'une entreprise, dans le cadre des formations en lien avec la santé et la sécurité. Il pourra faire de même pour les formations dispensées dont il serait à l'origine. Par ailleurs, le législateur précise que le comité national de prévention et de santé au travail précisera dans les mois suivants, les modalités de la mise à disposition et de la mise en

⁵⁸³ C. trav., art. L. 4141-2.

⁵⁸⁴ F. Petit et S. Garnier, *La responsabilité sociale de l'employeur*, op. cit., p. 55.

œuvre par l'employeur⁵⁸⁵. Ce dernier pourra consulter le passeport de prévention, sur autorisation du travailleur, sous réserve du respect des conditions de traitement des données à caractère personnel⁵⁸⁶. En définitive, la mise en place de cet outil permettra à l'employeur et au propriétaire du passeport de connaître précisément les formations qui auront été suivies par ce dernier. De plus, c'est un moyen pour l'employeur d'établir que le salarié a effectivement suivi certaines formations obligatoires et plus généralement, de prouver qu'il n'a pas manqué à son obligation de sécurité en dispensant les formations requises.

B. Le droit d'alerte et le droit de retrait

479. **Plan.** En termes de santé et de sécurité, le salarié dispose d'un droit d'alerte et de retrait (1°). Ce dernier implique notamment son droit à la déconnexion (2°).

1°. Les droits d'alerte et de retrait

480. **En droit.** La loi n° 82-1097 du 23 décembre 1982 consacre la faculté pour un salarié de se retirer d'une situation dangereuse. Aujourd'hui, le travailleur et les représentants du personnel ont le devoir d'alerter le chef d'entreprise sur toute situation de travail dont ils ont « *un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent* » pour leur vie ou leur santé « *ainsi que de toute défectuosité* » qu'ils constatent dans les systèmes de protection⁵⁸⁷. Subséquemment, le Code du travail leur offre la possibilité de se retirer de la situation périlleuse, sans avoir à solliciter l'autorisation préalable de l'employeur. De plus, ce dernier ne pourrait pas demander au travailleur ayant fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité tant que persiste le danger. Par conséquent, il appartient à l'employeur de prendre les mesures susceptibles de faire cesser la situation de danger. Enfin, le salarié qui a fait un usage légitime des droits d'alerte et de retrait ne peut ni être sanctionné⁵⁸⁸ ni être licencié⁵⁸⁹.

481. **Cohérence.** La fuite est un réflexe rationnel face au danger, toutefois le bon sens appelle le salarié à prévenir l'employeur et ses collègues de travail du danger auquel ils sont exposés, avant de se retirer. Légalement, c'est l'obligation de sécurité du salarié qui le pousse

⁵⁸⁵ C. trav., art. L. 4141-5, I, 6°.

⁵⁸⁶ Droit du travail au quotidien, « *Comment informer et former les salariés à la sécurité ?* », Lamyline, mars 2022.

⁵⁸⁷ C. trav., art. L. 4131-1.

⁵⁸⁸ C. trav., art. L. 4131-3.

⁵⁸⁹ Cass. soc., 28 janvier 2009, n° 07-44.556.

à alerter l'employeur avant de se retirer de la situation dangereuse. Par ailleurs, la loi précise que le choix de se retirer ne doit pas créer pour autrui une autre situation de danger puisque la finalité est également de protéger la santé des autres travailleurs⁵⁹⁰. Ainsi, les formations en santé et sécurité suivies par les salariés sont très importantes pour leur permettre d'identifier une situation de danger et d'adopter le comportement préconisé. En définitive, le législateur consacre donc l'existence d'un droit, mais celui-ci est accompagné d'un devoir.

482. **Danger.** En principe, les droits d'alerte et de retrait sont applicables en termes de risques psychosociaux puisque le législateur fait référence à la « *santé* », ce qui inclut la santé mentale⁵⁹¹. Un contentieux pourrait aujourd'hui se développer sur la notion de « *danger* ». En effet, le danger est une notion subjective, dont l'appréciation est faite par le salarié compte tenu de sa formation et de son ressenti. Le risque de contentieux est d'autant plus important en termes de risques psychosociaux. En effet, est-il possible d'apprécier objectivement un danger grave et imminent en matière d'atteinte à la santé mentale ? D'une part, une circulaire ministérielle indique que le danger est grave notamment lorsqu'il en résulte un accident ou une maladie entraînant le décès ou une IPP de la victime. D'autre part, la circulaire indique que le danger est imminent lorsqu'il est susceptible de se « *réaliser brutalement dans un délai rapproché* »⁵⁹². Durant la crise sanitaire, la question de savoir si la Covid-19 pourrait constituer un danger grave et imminent justifiant l'exercice du droit de retrait du salarié s'était posée ? Le Question-Réponse du gouvernement précise que si « *l'employeur a mis en œuvre les dispositions prévues par le Code du travail et les recommandations nationales visant à protéger la santé et à assurer la sécurité de son personnel, qu'il a informé et préparé son personnel notamment dans le cadre des institutions représentatives du personnel, le droit individuel de retrait ne peut en principe pas trouver à s'exercer* »⁵⁹³. A priori donc, l'exercice du droit de retrait ne serait pas justifié. Qu'en est-il de la détresse psychologique dont pourrait le salarié en contact avec le public, notamment au pic de l'épidémie ? Quand est-ce que le stress devient un danger grave et imminent ? Ces questions ne sont pas toujours évidentes.

483. **Application.** L'exercice du droit de retrait permet au salarié de se retirer d'une situation de danger présente ou future. En effet, afin d'éviter la survenance du dommage, il est

⁵⁹⁰ C. trav., art. L. 4132-1.

⁵⁹¹ Cf. *supra* n° 409.

⁵⁹² Circ., ministérielle, n° 93-15, 25 mars 1993, p. 16.

⁵⁹³ Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, Question/Réponses « *Coronavirus – Covid-19* », 31 mars 2022 (<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/article/responsabilite-de-l-employeur-droit-de-retrait>). [Consulté en ligne le 17 avril 2022]

également envisageable d'exercer ce droit à titre préventif. Ainsi, un choix de gestion ayant des effets délétères sur la santé mentale des travailleurs pourrait constituer le danger grave et imminent justifiant leur retrait avant la survenance du dommage. Cela serait le cas en termes de restructuration avec une prise en compte insuffisante de la santé mentale des salariés licenciés et des survivants. Cela serait également le cas en termes de harcèlement⁵⁹⁴. À titre d'exemple, la Cour de cassation a validé l'utilisation du droit de retrait en cas de « *souffrance morale constatée par un médecin du travail* », puisqu'il existait un « *motif raisonnable de penser que cette situation présentait un danger grave ou imminent* » pour la vie ou la santé des travailleurs⁵⁹⁵.

484. **Faute inexcusable.** Le Code du travail reconnaît l'existence d'une faute inexcusable de l'employeur lorsqu'un AT-MP survient bien qu'il ait été alerté du danger grave et imminent qui s'est matérialisé dans la survenance d'un dommage⁵⁹⁶. Cette sanction trouve naturellement son origine dans l'obligation de sécurité de l'employeur.

485. **Transition.** À l'ère du tout numérique, le droit de retrait peut être assimilé au droit à la déconnexion du travailleur, en faisant abstraction toutefois de la notion de danger grave et imminent, bien qu'en réalité, l'usage de ce droit permette de prévenir la survenance d'un dommage. En effet, la préservation de sa santé physique et mentale implique le respect des horaires de travail et des périodes de repos. La crise sanitaire et le développement du télétravail ont accentué la nécessité d'organiser un droit à la déconnexion des travailleurs. Ainsi, lors de la signature de l'ANI du 26 novembre 2020, les partenaires sociaux avaient préparé un article à cet effet⁵⁹⁷.

2°. Un droit à la déconnexion

486. **Fondement.** En 2013, les partenaires sociaux avaient mentionné brièvement la « *déconnexion* » du salarié qui serait amené à utiliser des outils numériques dans le cadre de son travail⁵⁹⁸. Puis à la suite de la publication du rapport Mettling en septembre 2015, intitulé « *Transformation numérique et vie au travail* », le législateur s'est emparé de la question. En effet, la loi Travail du 8 août 2016 est l'une des premières législations à consacrer un droit à la

⁵⁹⁴ CA Versailles, 15^{ème} ch., 28 mars 2012, RG n° 10/01432.

⁵⁹⁵ Cass. soc., 31 mai 2017, n° 15-29.225.

⁵⁹⁶ C. trav., art. L. 4131-4.

⁵⁹⁷ ANI du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail, art. 2.

⁵⁹⁸ ANI du 19 juin 2013 vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle, art. 17.

déconnexion du travailleur⁵⁹⁹. Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2017, ce droit est devenu un thème obligatoire de la NAO⁶⁰⁰ et chaque année, une négociation sur « *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* »⁶⁰¹. En définitive, le but est de protéger la santé des salariés en assurant « *le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale* ». Cependant, l'obligation de négocier n'est pas une obligation de conclure, ainsi, lorsqu'aucun accord n'a été conclu, une charte définit les modalités d'exercice de ce droit, après avis du CSE. L'année suivante, la négociation devra tout de même être engagée, car l'accord collectif est, semble-t-il, prioritaire⁶⁰². Le Code du travail précise également que l'accord ouvrant la possibilité de conclure une convention de forfait sur l'année doit établir les modalités « *selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion (...)* »⁶⁰³. En effet, ces travailleurs qui ne suivent pas les horaires collectifs de travail sont davantage exposés au risque.

487. **Nécessité.** Le monde d'aujourd'hui est ultra-connecté. Qu'un travailleur se trouve dans les locaux de l'entreprise ou à l'étranger, qu'il possède un téléphone portable ou un ordinateur : il est possible pour lui de se connecter et d'être sollicité à toute heure de la journée. Le développement des TIC et la banalisation du télétravail empêchent les salariés, une fois l'écran d'ordinateur éteint et les portes de l'entreprise fermées, de se déconnecter de leur travail. Différentes causes à l'hyperconnexion peuvent être trouvées, et différentes conséquences lui sont imputables. L'empiètement du travail sur la vie personnelle d'un salarié et la porosité de la frontière entre vie professionnelle et personnelle ont des répercussions lourdes sur la santé physique et mentale des travailleurs. En définitive, le développement des outils numériques a entraîné une recrudescence des risques psychosociaux au travail⁶⁰⁴.

488. **Portée.** La loi du 8 août 2016 ne définit pas le droit à la déconnexion, toutefois, il est possible de le qualifier de droit négatif, celui « *de ne pas faire* ». Par exemple, le salarié a le droit de ne pas se connecter aux outils numériques en dehors de son temps de travail⁶⁰⁵. Bien que le législateur ait consacré le droit à la déconnexion des salariés cadres ayant signé une

⁵⁹⁹ J.-E. Ray, *Droit du travail, droit vivant*, Wolters Kluwer, 30^{ème} édition, 2022, p. 180.

⁶⁰⁰ C. trav., art. L. 2242-13.

⁶⁰¹ C. trav., art. L. 2242-17, 7^o.

⁶⁰² G. Loiseau, « *La déconnexion : observations sur la régulation du travail dans le nouvel espace-temps des entreprises connectées* », *Dr. soc.* 2017, p. 463.

⁶⁰³ C. trav., art. L. 3121-64, 7^o.

⁶⁰⁴ Cf. *supra* n^o 243.

⁶⁰⁵ S. MICHEL, « *La déconnexion du salarié : entre droit de retrait et retrait d'un droit* », *Petites affiches*, n^o 222, 6 novembre 2018.

convention de forfait en jours⁶⁰⁶, il est légitime de penser que tout travailleur bénéficie, indépendamment de sa qualité, d'un droit à la déconnexion. En effet, le développement des outils numériques a impacté différentes catégories de travailleurs, bien que les travailleurs-cadres soient les plus concernés. En somme, le fondement de ce droit général à la déconnexion peut être retrouvé dans l'obligation de sécurité de l'employeur et du travailleur. En effet, chacun doit préserver sa santé et sa sécurité, ainsi que celles des autres. Par conséquent, l'employeur doit s'assurer que les salariés respectent leur temps de repos. En pratique, il est donc de l'intérêt du chef d'entreprise de signer un accord, d'instaurer une charte, ou d'inscrire des dispositions dans le règlement intérieur concernant le droit à la déconnexion des travailleurs.

489. **Incertitudes.** L'employeur doit s'assurer de l'effectivité du droit à la déconnexion. Sa carence pourrait lui être reprochée devant les juges, notamment en cas de survenance d'un dommage. Ainsi, l'absence de suivi du travailleur-cadre ayant signé une convention de forfait en jours peut entraîner la nullité de la convention signée⁶⁰⁷ et engager la responsabilité de l'employeur pour manquement à son obligation de sécurité⁶⁰⁸. Mais qu'en est-il lorsque le salarié, informé de ses droits, s'obstine à « *trop travailler* » ? Un employeur pourrait-il être tenu responsable du comportement d'un salarié trop zélé ? Le Professeur Jean-Emmanuel Ray souligne à juste titre que l'hyperconnexion « *masque souvent des dysfonctionnements organisationnels ou un management défaillant* »⁶⁰⁹. De même, Hervé Lanouzière, ancien directeur général de l'ANACT, affirme que « *la question du droit à la déconnexion se pose lorsque les salariés se connectent avec un sentiment de contrainte, car ils se sentent obligés de travailler en dehors de leur temps de travail* »⁶¹⁰. En définitive, c'est généralement la charge de travail du salarié incompatible avec le temps de travail de ce dernier, qui l'obligera à être connecté en permanence. C'est peut-être pour cela qu'en matière d'obligation de sécurité, la jurisprudence a jugé que le manquement d'un salarié à son propre devoir de sécurité ne pourrait exonérer l'employeur⁶¹¹.

⁶⁰⁶ C. trav., art. L. 3121-64, II : « *L'accord autorisant la conclusion de conventions individuelles de forfait en jours détermine : 1° Les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié ; 2° Les modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail du salarié, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise ; 3° Les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion prévu au 7° de l'article L. 2242-17* ».

⁶⁰⁷ Cass. soc., 6 novembre 2019, n° 18-19.752.

⁶⁰⁸ Cass. soc., 2 mars 2022, n° 20-16.683.

⁶⁰⁹ J.-E. Ray, *Droit du travail, droit vivant*, op. cit., p. 181.

⁶¹⁰ H. Lanouzière, « *Le droit à la déconnexion* », SSL, n° 1755, 6 février 2017.

⁶¹¹ Cass. soc., 10 février 2016, n° 14-24.350.

490. **Transition.** Mise à part l'existence des droits d'alerte et de retrait, mais également d'un droit à la formation, le travailleur peut être nommé référent en santé et sécurité, accentuant ainsi leur rôle au sein de la politique de prévention des risques professionnels.

C. Référent en santé et sécurité

491. **Salarié.** La loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail indique que l'employeur doit désigner un ou plusieurs salariés ayant compétence en matière d'activités de protection et de prévention des risques professionnels. Tous les secteurs d'activité sont concernés et il n'y a aucune condition d'effectif requise. Ils disposent du temps nécessaire et des moyens requis pour exercer leurs missions⁶¹², impliquant le suivi d'une formation en santé et en sécurité⁶¹³. Le rôle de référent en santé et sécurité est particulièrement significatif, car les mesures de prévention sont mises en place pour les travailleurs. Ainsi, la nomination d'un référent permet d'élaborer une politique conforme et adaptée à leurs conditions de travail réelles.

492. **Autres.** À défaut, lorsqu'il n'y a pas de salariés volontaires, ou en l'absence de moyens et de structures spécifiques adaptées, le chef d'entreprise peut faire appel, après avis du CSE, « *aux intervenants en prévention des risques professionnels appartenant au service de santé au travail interentreprises auquel il adhère ou dûment enregistrés auprès* »⁶¹⁴ de la DREETS. L'employeur peut également faire appel à des services extérieurs à l'entreprise.

493. **Missions.** Le salarié référent en santé et sécurité écoute et agit en conséquence. Il assiste l'employeur dans la prévention des risques professionnels, ce qui implique les risques psychosociaux. Plus précisément, la CARSAT indique que le référent planifie des axes de prévention, s'assure du suivi et promeut la santé et la sécurité au sein de l'entreprise⁶¹⁵.

494. **Responsabilité.** La désignation d'un salarié compétent en matière de santé et sécurité n'a pas pour effet de transférer la responsabilité de l'employeur sur lui car ce n'est pas une délégation de pouvoirs en matière de santé et sécurité, au sens strict du terme⁶¹⁶.

⁶¹² C. trav., art. R. 4644-1.

⁶¹³ C. trav., art. L. 4644-1.

⁶¹⁴ C. trav., art. L. 4644-1, al. 3.

⁶¹⁵ CARSAT, « *Un nouvel acteur dans l'entreprise : le salarié compétent en santé-sécurité au travail* », novembre 2018.

⁶¹⁶ Cf. *supra* n° 453.

495. **Transition.** Parallèlement à la désignation d'un référent en santé et sécurité, il est également possible de nommer un référent harcèlement sexuel.

D. Référent harcèlement sexuel

496. **Origine.** Le Défenseur des droits est à l'origine d'une obligation devenue légale en termes de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. En effet, depuis le 1^{er} janvier 2019, les entreprises d'au moins 250 salariés doivent désigner un référent harcèlement sexuel chargé « *d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes* »⁶¹⁷. Tout salarié peut être désigné référent, mais il est plus cohérent de désigner un salarié bénéficiant de la formation et des compétences requises pour exercer une telle fonction.

497. **Missions.** La loi laisse une marge de manœuvre importante à l'employeur pour définir le rôle et les missions du référent. Le guide du ministère du Travail indique que ce dernier est notamment chargé « *de la réalisation d'actions de sensibilisation et de formation* », « *l'orientation des salariés vers les autorités compétentes* », « *la mise en œuvre de procédures internes visant à favoriser le signalement et le traitement des situations de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes* » et « *la réalisation d'une enquête interne* » à la suite du signalement de comportements répréhensibles⁶¹⁸. En définitive, le référent joue un rôle d'écoute des victimes et de sensibilisation des travailleurs.

498. **Protection.** Le Code du travail prohibe les sanctions, licenciements et mesures discriminatoires à l'égard de salariés ou de personnes en formation ou en stage ayant subi ou refusé de subir, ou pour avoir témoigné ou relaté des faits de harcèlement⁶¹⁹. Contrairement au référent harcèlement sexuel désigné par le CSE, le « *référent employeur* » ne bénéficie pas du statut de salarié protégé⁶²⁰. L'absence de tout statut protecteur lié à la qualité de référent exposerait alors ce dernier à des représailles et des difficultés à exercer pleinement ses fonctions. Cependant, il semble envisageable d'attribuer le statut du lanceur d'alerte, issu de

⁶¹⁷ C. trav., art. L. 1153-5-1.

⁶¹⁸ Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, « *Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner* », mars 2019.

⁶¹⁹ C. trav., art. L. 1155-2: « *Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés* ».

⁶²⁰ Cf. *infra* n° 534.

la loi Sapin II et renforcé par la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022, au référent qui signale des faits de harcèlement.

499. **Transition.** L'existence de droits implique l'existence de devoirs pour le salarié. Ainsi, lorsqu'il agit en violation de ses obligations, il est possible d'engager sa responsabilité.

§2. Responsabilité du salarié

500. **Obligation de sécurité.** À l'instar de l'employeur, une obligation de sécurité de moyens pèse sur le salarié⁶²¹. En termes de risques psychosociaux, la responsabilité d'un travailleur pourrait être engagée lorsqu'il contribue à la dégradation de la santé mentale d'un collègue, soit par omission, soit en participant à la création d'une situation à risque. L'engagement de la responsabilité du travailleur serait d'autant plus évident lorsqu'il a pu bénéficier d'une formation en matière de santé et sécurité lui ayant permis d'identifier les situations à risque. Ainsi, le manager est responsable lorsqu'il n'intervient pas pour préserver l'intégrité physique et psychique d'un collaborateur, en violation de son obligation de sécurité⁶²².

501. **Responsabilité civile.** La responsabilité d'un salarié pourrait se trouver engagée lorsqu'il est l'auteur de faits répréhensibles. C'est le cas lorsqu'il se rend coupable de propos ou comportements constitutifs de harcèlement⁶²³. La victime sera alors fondée à demander le versement de dommages et intérêts⁶²⁴ et l'auteur sera généralement licencié pour faute grave.

502. **Responsabilité pénale.** La responsabilité pénale du salarié pourrait être engagée lorsqu'il commet une faute personnelle. Ainsi, le supérieur hiérarchique qui persiste à faire travailler un salarié malgré l'existence de dangers constatés peut être reconnu responsable d'une faute d'imprudence constitutive des délits d'homicide et de blessures involontaires⁶²⁵. De même, en matière de harcèlement au travail, il est tout à fait possible d'engager la responsabilité d'un salarié. Par exemple, le jugement du Tribunal correctionnel de Paris a

⁶²¹ C. Serrand, *Le traitement juridique des risques psychosociaux*, op. cit., p. 212.

⁶²² Cass. soc., 23 octobre 2019, n° 18-14.260.

⁶²³ Cf. *supra* n° 464.

⁶²⁴ Cass. soc., 21 juin 2006, n° 05-43.914.

⁶²⁵ Cass. crim., 16 mars 1999, n° 98-82.594.

condamné certains cadres, reconnus coupables pour leur rôle dans la dégradation des conditions de travail des salariés de l'entreprise⁶²⁶.

503. **Transition.** Les derniers acteurs de la prévention, présents au sein de l'entreprise, sont les délégués syndicaux et les élus du CSE.

Section 3. Les institutions représentatives du personnel

504. **Plan.** Le CSE (§1) et les syndicats (§2) participent activement à la prévention des risques professionnels, car ils disposent de prérogatives importantes en la matière.

§1. Le comité social et économique

505. **Origine.** Dès 1981, l'Organisation Internationale du Travail soulignait l'importance du rôle des représentants du personnel dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail. En effet, l'article 19 de la Convention n° 155 dispose notamment que « *les représentants des travailleurs dans l'entreprise coopèreront avec l'employeur dans le domaine de la sécurité et de l'hygiène du travail* »⁶²⁷. Le législateur français avait alors institué le CHSCT dont le rôle était de contribuer à la prévention de la santé au travail et de veiller à l'amélioration des conditions de travail. Cependant, depuis le 1^{er} janvier 2020, il a été remplacé par le CSE.

506. **Création.** La mise en place du CSE est obligatoire dans les entreprises dont les effectifs réunissent au moins onze salariés sur une période de douze mois consécutifs⁶²⁸. Dans les entreprises (ou établissements) d'au moins 300 salariés, une Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail doit être créée⁶²⁹. Ainsi, c'est l'accord d'entreprise instituant le CSE qui fixe le nombre et le cadre de mise en place de la CSSCT. Le nombre de membres, les modalités de désignation et les prérogatives sont définis par négociation collective⁶³⁰. Le CSST dispose de compétences en matière de santé et de sécurité, et étant une émanation du CSE, ses prérogatives lui sont empruntées. Ce dernier conserve ses pouvoirs en matière d'expertises et de consultations.

⁶²⁶ Cf. *supra* n° 131.

⁶²⁷ Conv. OIT n° 155, 22 juin 1981 sur la sécurité et la santé des travailleurs, art. 19, b.

⁶²⁸ C. trav., art. L. 2311-1 et s.

⁶²⁹ C. trav., art. L. 2315-36.

⁶³⁰ C. trav., art. L. 2313-7 s.

507. **Prérogatives.** Indépendamment du nombre de travailleurs, le CSE et ses émanations jouent un rôle important au sein de l'entreprise, notamment en matière de santé et sécurité. Pourtant, en matière d'attributions du CSE, une distinction est à opérer lorsque les effectifs de l'entreprise comptent moins cinquante salariés. Ainsi, en matière de santé et sécurité, et plus précisément en matière de prévention des risques professionnels, le comité ne dispose pas de prérogatives aussi larges que celles du CSE institué dans une entreprise d'au moins cinquante salariés. Pour autant, la probabilité de survenance d'un risque est-elle proportionnelle au nombre de salariés présents dans l'entreprise ?

508. **Plan.** Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, le CSE joue un rôle important dans la politique de prévention des risques psychosociaux **(I)**. Cependant, sa responsabilité ne peut être engagée que dans des cas précis **(II)**.

I. La prévention

509. **Santé et sécurité.** Le CSE joue un rôle de principe en matière de prévention des risques psychosociaux, car le Code du travail dispose qu'il a notamment pour mission de promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail⁶³¹.

510. **Exemples.** Le CSE dispose du pouvoir de saisir l'inspection du travail des plaintes et observations relatives à « *l'application des dispositions légales* » dont elle est chargée d'assurer le contrôle⁶³². De même, ils participent à l'élaboration du DUERP qui doit notamment être tenu à leur disposition⁶³³. Pour ce faire, le CSE procède à l'analyse des risques professionnels notamment des risques psychosociaux auxquels peuvent être exposés les travailleurs⁶³⁴. En effet, il « *procède à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail. Il réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel* »⁶³⁵. De plus, l'INRS a développé un guide que les membres du CSE peuvent appliquer pour mener à bien leur enquête⁶³⁶.

⁶³¹ C. trav., art. L. 2312-5, al. 2.

⁶³² C. trav., art. L. 2312-5, al. 5.

⁶³³ C. trav., art. R. 4121-4.

⁶³⁴ C. trav. art. L. 4121-3.

⁶³⁵ C. trav., art. L. 2312-5, al. 2 et L. 2312-13.

⁶³⁶ INRS, « *Démarches d'enquête paritaire du CSE concernant les suicides ou les tentatives de suicide* », mai 2019.

511. **Plan.** Les élus du CSE disposent d'une palette de prérogatives relativement large, leur permettant d'agir activement dans la politique de prévention des risques psychosociaux. Tout d'abord, ils ont un droit à formation (A). Les formations dispensées leur permettent de rendre des avis lors des consultations (B), de solliciter des expertises lorsque cela est nécessaire (C). Enfin, il est possible de nommer un représentant de proximité (D), un référent harcèlement sexuel et agissement sexistes parmi eux (E), coïncidant ainsi avec leur pouvoir général d'alerte (F).

A. Formation

512. **Contenu.** Afin de lutter efficacement contre la survenance de risques professionnels, toutes les entreprises dotées d'un CSE doivent faire bénéficier leurs élus du personnel d'une formation adéquate en matière de santé et sécurité. Celle-ci a pour objet de développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels, mais également à les initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre afin de prévenir les risques professionnels⁶³⁷. La formation tient compte des « *caractéristiques de la branche professionnelle de l'entreprise* », des « *caractères spécifiques de l'entreprise* » et du « *rôle du rôle du représentant au CSE* »⁶³⁸. Ainsi, la formation suivie pourrait porter sur l'exposition à des risques chimiques si les salariés de l'entreprise manipulent des substances nocives ou toxiques. Dans cette hypothèse, une formation des élus concernant l'exposition à des substances nocives ou toxiques leur permettrait de saisir le risque pour la santé mentale d'une telle exposition⁶³⁹. De même, les membres du CSE et le référent « *luttent contre le harcèlement sexuel et agissements sexistes* » bénéficient de la formation essentielle à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. En définitive, il est très possible que la formation dispensée porte spécifiquement sur l'identification et la prévention des risques psychosociaux, permettant ainsi de renforcer leur expertise dans ce domaine.

513. **Durée du congé de formation.** Depuis le 31 mars 2022, lorsque le représentant du personnel exerce son premier mandat, la durée minimale de la formation est de cinq jours. En cas de renouvellement du mandat, la durée minimale de la formation est de trois jours pour chaque membre du CSE, et de cinq jours pour les membres de la CSSCT⁶⁴⁰. L'élu du CSE

⁶³⁷ C. trav., art. R. 2315-9.

⁶³⁸ C. trav., art. R. 2315-10.

⁶³⁹ Cf. *supra* n° 266.

⁶⁴⁰ C. trav., art. L. 2315-18.

peut procéder à une demande de congé de formation⁶⁴¹, mais l'employeur peut la lui refuser si l'absence du salarié a des conséquences préjudiciables sur la production et la bonne marche de l'entreprise⁶⁴². De plus, il est possible de procéder au renouvellement de la formation des représentants du personnel⁶⁴³. Ce renouvellement permet aux élus du personnel d'actualiser leurs connaissances et de se perfectionner. Par exemple, au début de la crise sanitaire, le renouvellement de la formation aurait pu porter sur les risques liés à la Covid-19 et sur la mise en place du télétravail.

514. **CSSCT.** Jusqu'au 30 mars 2022, les membres de la CSSCT étaient les seuls à bénéficier du congé de formation en santé, sécurité et conditions de travail. L'implantation du CSST est obligatoire dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, mais s'il reste possible d'en implanter une dans les entreprises d'au moins cinquante salariés⁶⁴⁴. Cela signifie qu'en l'absence de la CSST, les élus ne pouvaient pas bénéficier de cette formation en santé et sécurité. Cependant, depuis le 31 mars 2022, l'ensemble des élus du CSE peuvent en bénéficier. L'élargissement du panel de bénéficiaires témoigne de la volonté du législateur de prévenir durablement l'apparition de risques, surtout dans les « *petites* » entreprises qui ne sont pas à l'abri des risques psychosociaux.

515. **Financement du congé.** Les élus assistent aux formations sur leur temps de travail et doivent être rémunérés comme tels. Ainsi aucune déduction des heures de délégation n'est possible⁶⁴⁵. En principe, le financement de la formation est à la charge de l'employeur⁶⁴⁶, mais depuis l'entrée en vigueur de la loi du 2 août 2021, les opérateurs de compétences peuvent la prendre en charge pour les salariés des entreprises de moins de cinquante salariés⁶⁴⁷. Les élus d'une entreprise ont donc tout intérêt à prendre leurs congés de formation en santé et sécurité.

B. Consultations

516. **Consultations récurrentes.** La consultation des élus du personnel a une importance particulière, car elle participe de l'information des travailleurs concernant les décisions prises

⁶⁴¹ C. trav., art. R. 2315-17.

⁶⁴² C. trav., art. R. 2315-19.

⁶⁴³ C. trav., art. R. 2315-11.

⁶⁴⁴ C. trav., art. L. 2315-36.

⁶⁴⁵ C. trav., art. L. 2315-16.

⁶⁴⁶ C. trav., art. L. 2315-18.

⁶⁴⁷ C. trav., art. L. 6332-1.

par la direction, notamment lorsqu'elles affectent leurs conditions de travail. S'agissant des consultations récurrentes, à défaut d'aménagement conventionnel, la consultation est annuelle. L'article L. 2312-17 du Code du travail dispose que « *le comité social et économique est consulté dans les conditions définies à la présente section sur : 1° Les orientations stratégiques de l'entreprise ; 2° La situation économique et financière de l'entreprise ; 3° La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. Au cours de ces consultations, le comité est informé des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise* ». Plus précisément, au titre de la consultation sur la politique sociale, l'employeur présente le PAPRI Pact⁶⁴⁸ ainsi qu'un rapport annuel écrit concernant la « *situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines* »⁶⁴⁹.

517. **Consultations ponctuelles.** L'article L. 2312-8 du Code du travail dispose que le CSE « *a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production, notamment au regard des conséquences environnementales de ces décisions* »⁶⁵⁰. Il est donc informé et consulté « *sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur : 1° Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ; 2° La modification de son organisation économique ou juridique ; 3° Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ; 4° L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail* »⁶⁵¹. De plus, le CSE est consulté avant toutes mesures prises « *en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés* »⁶⁵².

518. **Santé mentale.** La prévention des risques psychosociaux est largement concernée par chacun des thèmes de consultation précédemment évoqués : de la suppression de postes de travail, à la modification des conditions de travail, et de l'introduction de nouvelles technologies, aux aménagements modifiant les conditions de santé et de sécurité, en passant

⁶⁴⁸ Cf. *supra* n° 429.

⁶⁴⁹ C. trav., art. L. 2312-17, al. 2 et 3.

⁶⁵⁰ C. trav., art. L. 2312-8, al. 1.

⁶⁵¹ C. trav., art. L. 2312-8 al. 2 à 6.

⁶⁵² C. trav., art. L. 2312-8, al. 7.

par les procédures de sauvegarde de l'emploi. L'impact des aménagements envisagés sur la santé et les conditions de travail du travailleur est évident et la question des risques psychosociaux devra obligatoirement être abordée par les élus du CSE⁶⁵³. Ainsi, la Cour de cassation a jugé que la mise en place d'entretiens annuels d'évaluation devait être soumise à la consultation des IRP car les modalités et les enjeux de l'entretien sont « *manifestement de nature à générer une pression psychologique entraînant des répercussions sur les conditions de travail* »⁶⁵⁴.

519. **Importance.** La consultation du CSE est faite dans l'intérêt de chacun. Pour les salariés, la consultation du CSE témoigne de la prise en compte de leurs « *intérêts* ». La consultation est l'occasion pour le chef d'entreprise de discuter avec les élus du CSE, d'adapter et de modifier sa décision en tenant compte de leurs remarques. Par exemple, le CSE peut conseiller l'employeur afin qu'il tienne mieux compte de la santé mentale des salariés. Pour l'employeur, la consultation permet d'obtenir le point de vue objectif d'acteurs formés et sensibilisés à la prévention des risques professionnels, ce qui inclut les risques psychosociaux. De nombreuses jurisprudences illustrent parfaitement ce raisonnement. La mise en œuvre d'une restructuration d'entreprise risque d'être suspendue par les juges saisis par des représentants du personnel, lorsque la prise en compte de la santé mentale a été inexistante ou insuffisante⁶⁵⁵. Une telle situation peut probablement être évitée lorsque l'employeur consulte effectivement et valablement les représentants du personnel.

520. **Transition.** Les élus du CSE peuvent faire appel à un expert, notamment lorsqu'ils sont consultés sur des décisions de l'employeur. Par exemple, ils peuvent faire appel à un cabinet de prévention des risques psychosociaux lorsque la consultation de l'employeur est faite à propos d'un projet de restructuration.

C. Expertises

521. **Recours.** Le recours à un expert peut sembler essentiel lorsque le CSE est consulté sur des projets d'importance, car les élus du CSE ne disposent pas toujours de la formation et des compétences nécessaires pour rendre un avis en toute connaissance de cause. Pour rappel, le

⁶⁵³ Cf. *supra* n° 258.

⁶⁵⁴ Cass. soc., 28 novembre 2007, n° 06-21.964.

⁶⁵⁵ Cf. *supra* n° 261.

CSSCT n'a pas vocation à recourir à une expertise, car c'est une prérogative exclusive du CSE.

522. **Financement.** Depuis les ordonnances Macron du 22 septembre 2017, le financement des expertises est pris en charge à 100 % par l'employeur et dans d'autres hypothèses, à 80% avec une participation du CSE à hauteur de 20 %. D'une part, l'article L. 2315-80 du Code du travail dispose que sont financées à 100 %, les expertises lors de la consultation périodique sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, celles en cas de risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un AT-MP, et celles en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle. D'autre part, les expertises faisant l'objet d'un co-financement sont celles concernant la consultation périodique sur les orientations stratégiques de l'entreprise, l'introduction de nouvelles technologies dans les entreprises d'au moins 300 salariés, en cas de projet modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail. Le Code du travail dispose que les expertises faisant l'objet d'un co-financement peuvent être financées exclusivement par l'employeur lorsque le CSE ne dispose pas des moyens financiers suffisants et qu'il n'a pas transféré l'excédent annuel du budget de fonctionnement au budget ASC⁶⁵⁶. Enfin, les expertises sollicitées en dehors des cas prévus par la loi sont en principe financées par les élus du CSE. Cela peut concerner différentes situations, par exemple lorsqu'un dommage survient et que la connaissance pratique d'un professionnel est nécessaire pour identifier les causes du dommage.

523. **Santé mentale.** La possibilité de recourir à des expertises constitue un véritable atout pour la prévention des risques psychosociaux. En effet, l'expert mandaté disposera des compétences nécessaires pour identifier les facteurs de risques psychosociaux et les moyens pour les supprimer. De plus, l'expert peut demander l'accès à toutes les informations nécessaires à l'exercice de sa mission et l'employeur est tenu de répondre aux demandes formulées⁶⁵⁷. Toutefois, l'expert est évidemment tenu aux obligations de secret et de discrétion⁶⁵⁸. En somme, le seul risque lié à la possibilité de solliciter un expert est celui du CSE qui ferait une demande excessive d'expertises. Dans cette hypothèse, l'employeur peut contester la nécessité de recourir à l'expertise, le choix de l'expert et son coût, devant le juge judiciaire⁶⁵⁹.

⁶⁵⁶ C. trav., art. L. 2315-80, al. 3.

⁶⁵⁷ C. trav., art. L. 2315-83.

⁶⁵⁸ C. trav., art. L. 2315-84.

⁶⁵⁹ C. trav., art. L. 2315-86.

524. **Incertitude.** Il existe un contentieux relativement fourni concernant la contestation d'expertises sollicitées par les élus du CSE en raison de l'absence de définition légale de certaines notions. Par exemple, les notions de « *risque grave, identifié et actuel* », d'introduction de « *nouvelles technologies* » ou encore de « *projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail* » rendent l'issue des actions en justice incertaine. Ainsi, les magistrats ont eu régulièrement à trancher sur la nécessité de recourir à l'avis d'un expert. L'incertitude qui règne de manière générale constitue un vrai frein à la prévention des risques psychosociaux, car tandis qu'il est question de financement, le CSE et l'employeur ne sauront pas toujours si les magistrats statueront en leur faveur. En définitive, c'est l'analyse de la jurisprudence qui permet de comprendre si le recours à une expertise est justifié.

525. **Risque grave, identifié et actuel.** Tout d'abord, concernant le risque grave, identifié et actuel, il est certain qu'il n'y a pas à attendre la survenance d'un ATMP pour recourir à une expertise⁶⁶⁰. Les juges indiquent que des incidents mineurs cumulés, révélant un risque plus grave, peuvent justifier le recours à une expertise⁶⁶¹. De même, l'utilisation de la méthode du benchmark, caractérisant un risque grave pour la santé mentale des salariés, peut justifier le recours à une expertise⁶⁶². De plus, lorsque plusieurs indices laissent présumer l'existence de risques pour la santé mentale des salariés (alerte du médecin, défaillance de fonctions supports, arrêts maladie successifs), l'intervention d'un expert peut être justifiée pour analyser la restructuration envisagée⁶⁶³. De même, le recours à une expertise est justifié, car le risque grave est caractérisé par la souffrance au travail des travailleurs liée à des mesures de réorganisation au sein d'un service de vente à distance s'analysant en un harcèlement moral⁶⁶⁴. Toutefois, la chambre sociale a déclaré dans un arrêt du 22 avril 2022 que le recours à une expertise sollicitée par les élus du personnel pour risque grave lié à une contamination à la Covid-19 n'était pas justifié, en raison de la « *prise des mesures de prévention adaptées* »⁶⁶⁵. Ainsi, la mise en place de mesures de prévention adaptées permettrait aux juges d'écarter l'existence d'un risque grave.

⁶⁶⁰ G. Loiseau, P. Lokiec, L. Pécaut-Rivolier et P.-Y. Verkindt, « *Droit de la représentation du personnel* », Dalloz Action, 2018, p. 930.

⁶⁶¹ Cass. soc., 18 décembre 2013, n° 12-21.719.

⁶⁶² CA Lyon, 9 octobre 2012, RG n° 11/07898.

⁶⁶³ Cass. soc., 25 septembre 2019, n° 18-14.110.

⁶⁶⁴ CA Paris, 18^{ème} ch., 23 mars 2006, RG n° 06/00021.

⁶⁶⁵ Cass. soc., 22 avril 2022, n° 20-21.318.

526. **Introduction de nouvelles technologies.** L'introduction de nouvelles technologies peut constituer une vraie source de stress pour les salariés, notamment lorsqu'ils ne sont pas habitués à leur utilisation. Dans cette hypothèse, la jurisprudence interprète restrictivement les conditions de nomination d'un expert⁶⁶⁶. En effet, la désignation ne sera admise que si la technologie est nouvelle, d'une certaine importance et qu'elle entraîne un changement des conditions de travail⁶⁶⁷. C'est ainsi le cas lorsqu'un nouveau système informatique affecte six cents postes de travail et implique une nouvelle formation pour les salariés⁶⁶⁸. En revanche, l'expertise n'est pas justifiée lorsque la décision d'implantation d'un logiciel informatique n'est pas de nature à modifier les conditions de santé et de sécurité des salariés ou leurs conditions de travail⁶⁶⁹. Certains auteurs préconisent de recourir à un expert habilité pour connaître d'un projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité lorsque les conditions requises pour l'introduction de nouvelles technologies ne sont pas remplies. Ainsi, une telle expertise est facilement imaginable en matière de transformation des postes de travail, de nouveaux outils, une modification des carences ou des normes de productivité⁶⁷⁰.

527. **Projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.** Les projets concernés par cette consultation sont tout aussi nombreux que ses hypothèses d'expertise. La jurisprudence précise que le projet doit modifier « *significativement* » les conditions de travail. Par exemple, cette dernière a validé le recours à une expertise concernant le projet de modification d'un règlement intérieur, en raison de son impact sur les conditions de santé et de sécurité et de son caractère « *potentiellement anxiogène donc facteur de risques psychosociaux* »⁶⁷¹. La jurisprudence a également validé le recours à un expert par le CSE pour « *l'éclairer sur la nouvelle organisation du travail et lui permettre d'avancer des propositions concrètes de prévention, quand bien même cette nouvelle organisation aurait commencé à être mise en œuvre* »⁶⁷².

528. **Transition.** La possibilité offerte par le Code du travail de pouvoir désigner un représentant de proximité témoigne de la volonté du législateur de créer des relais de l'employeur au niveau local.

⁶⁶⁶ Cass. soc., 9 juillet 1997, n° 95-20.294.

⁶⁶⁷ F. Petit et S. Garnier, *La responsabilité sociale de l'employeur*, op. cit., p. 76.

⁶⁶⁸ Cass. soc., 28 octobre 1996, n° 94-15.914.

⁶⁶⁹ Cass. soc., 4 mai 2011, n° 09-67.476.

⁶⁷⁰ F. Petit et S. Garnier, *La responsabilité sociale de l'employeur*, op. cit., p. 77.

⁶⁷¹ Cass. soc., 26 février 2020, n° 18-23.807.

⁶⁷² Cass. soc., 13 juin 2019, n° 18-10.079.

D. Représentants de proximité

529. **Faculté.** Le Code du travail ouvre la possibilité pour une entreprise d'instituer des représentants de proximité. Ainsi, un accord collectif majoritaire définit le nombre de représentants, leurs attributions « *notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail* », les modalités de leur désignation et de fonctionnement. Leur mandat prend fin avec celui des membres du CSE⁶⁷³. Il est possible de désigner un représentant de proximité parmi les élus du CSE ou encore parmi d'autres travailleurs de l'entreprise. Ainsi, l'exercice d'un mandat électif n'est donc pas une condition de désignation.

530. **Prévention.** Les membres de la délégation du personnel peuvent être éloignés des réalités de l'entreprise, notamment lorsqu'il y a plusieurs établissements. Ce faisant, lors des négociations de l'accord, la question des risques psychosociaux pourrait être abordée et négociée dans les attributions accordées aux représentants de proximité. Ainsi, leur désignation permet de placer le salarié au cœur de la prévention contre les risques psychosociaux. Qui d'autre est mieux placé que le travailleur pour connaître des enjeux et risques auxquels il est quotidiennement exposé ? Les représentants constituent une véritable courroie de transmission entre les travailleurs et les élus du CSE, bien qu'ils n'y siègent pas. De plus, ils peuvent aller à la rencontre des autres salariés et recueillir des données. C'est pourquoi de nombreux accords collectifs leur confient la mission de transmettre des réclamations individuelles et collectives.

531. **Transition.** À l'instar du salarié référent harcèlement sexuel, il est également possible de nommer un élu du CSE référent harcèlement sexuel et agissements sexistes.

E. Référent harcèlement sexuel et agissements sexistes

532. **Statut.** En matière de harcèlement, le CSE joue un rôle significatif. Tout d'abord, il peut « *susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes* »⁶⁷⁴. Plus encore, il procède à la désignation d'un référent. Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2019⁶⁷⁵, la désignation d'un référent harcèlement sexuel par le CSE est obligatoire, peu important le

⁶⁷³ C. trav., art. L. 2313-7.

⁶⁷⁴ C. trav., art. L. 2312-9, al. 4.

⁶⁷⁵ L. n° 2018-751 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

nombre de salariés dans l'entreprise⁶⁷⁶. Le référent harcèlement sexuel fait partie de la catégorie des autorités et services compétents dans le domaine du harcèlement sexuel et des agissements sexistes⁶⁷⁷. Il est désigné parmi les membres du comité, notamment ceux du CSSCT. La nomination est prononcée par résolution, adoptée à la majorité des membres présents⁶⁷⁸, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE⁶⁷⁹.

533. **Missions.** Étant un interlocuteur privilégié au sein de l'entreprise, le référent oriente, informe et accompagne les salariés supposément victimes de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes dans leur démarche. En raison de son rôle de préventeur, il peut solliciter la mise en œuvre de formations à destination des travailleurs de l'entreprise pour les sensibiliser aux propos et comportements constitutifs ou assimilables à du harcèlement sexuel.

534. **Moyens.** Afin de remplir ses fonctions, le référent doit disposer de moyens. Pourtant, le Code du travail ne prévoit pas de « véritables » moyens d'action prédéfinis. Cependant, il possède une plus grande latitude que son homologue désigné par l'employeur, car il bénéficie du statut de salarié protégé en raison de son mandat électif⁶⁸⁰. Ainsi, il est pourvu d'heures de délégation qu'il peut affecter à l'exercice de ses missions de référent. De plus, la protection dont il dispose lui accorde une marge de manœuvre plus importante en termes d'enquête et d'accompagnement que le référent désigné par l'employeur. Enfin, il bénéficie de la formation nécessaire à l'exercice de sa mission⁶⁸¹, qui lui permet de maîtriser les règles juridiques qui encadrent le harcèlement, d'en reconnaître les signes et le mécanisme. Plus encore, la formation lui fait connaître les stratégies à instaurer au sein de l'entreprise pour lutter efficacement contre ces comportements répréhensibles. Le coût de la formation, normalement supportée par l'employeur, peut être pris en charge par l'OPCO⁶⁸².

535. **Transition.** Les élus du CSE disposent d'un droit d'alerte qui peut notamment être utilisé en cas de harcèlement.

⁶⁷⁶ C. trav., art. L. 2314-1, al. 4.

⁶⁷⁷ C. trav., art. L. 1153-5.

⁶⁷⁸ C. trav., art. L. 2315-32.

⁶⁷⁹ C. trav., art. L. 2314-1, al. 4.

⁶⁸⁰ C. trav., art. L. 2411-1, al. 3.

⁶⁸¹ C. trav., art. L. 2315-18.

⁶⁸² C. trav., art. L. 2315-22-1.

F. Droits d'alerte

536. **Plan.** Il existe deux droits d'alerte spécifiques⁶⁸³ : un droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles (1°) ainsi qu'un droit d'alerte en situation de danger grave et imminent ainsi qu'en matière de santé publique et d'environnement (2°).

1°. Droit d'alerte en cas d'atteinte à la santé physique et mentale des personnes

537. **Atteinte.** À l'instar des travailleurs « ordinaires », les membres de la délégation du personnel doivent alerter l'employeur de toute atteinte « *aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché* »⁶⁸⁴. La finalité est de faire cesser une atteinte à la santé physique et mentale des salariés. Le Code du travail donne une liste non exhaustive de cas desquels peut résulter une atteinte : « *faits de harcèlement sexuel ou moral ou de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement* ». Sont notamment visés des propos ou comportements prohibés et incriminés : de la discrimination, au harcèlement moral, en passant par le harcèlement sexuel. À l'exception des cas listés, il est facile d'envisager des cas d'atteinte à la santé mentale des salariés : violences physiques ou morales, organisation ou conditions de travail délétères, incivilités... Il est intéressant de noter que le législateur fait expressément référence aux atteintes à la santé mentale, et pas à la « *santé* » seulement. Cela permet de lever le voile sur le doute qu'il y aurait pu y avoir.

538. **Auteur.** Tous les élus du CSE disposent du pouvoir d'alerter l'employeur. Le rôle du référent en matière de harcèlement sexuel est d'autant plus important. La mise en œuvre d'une procédure d'alerte pourrait également être exercée au profit de celui qui la déclenche, car il estime être victime d'une atteinte.

539. **Procédure.** Les membres du CSE peuvent déclencher une alerte en raison d'une atteinte qu'ils ont constatée ou parce qu'ils sont saisis de salariés témoins ou victimes. Dans

⁶⁸³ C. trav., art. L. 2312-5, al. 3.

⁶⁸⁴ C. trav., art. L. 2312-59.

ces cas, ils doivent immédiatement alerter l'employeur. Ce dernier, assisté de l'auteur de l'alerte, va enquêter et prendre les « *dispositions nécessaires pour remédier* » à la situation. En cas de carence du chef d'entreprise ou de divergence sur la « *réalité* » de l'atteinte, et à défaut de solution trouvée, le salarié ou l'élu (lorsque la victime ne s'y oppose pas) saisissent le bureau de jugement du conseil de prud'hommes. Le juge statue au fond, ordonne « *toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte* » et assortit sa décision d'une astreinte⁶⁸⁵.

540. **Transition.** Un second droit d'alerte existe dont les conditions de déclenchement sont plus sévères.

2°. Droit d'alerte en situation de danger grave et imminent ainsi qu'en matière de santé publique et d'environnement

541. **Droit d'alerte.** L'article L. 2312-60 du Code du travail dispose qu'un membre du CSE peut « *exercer les droits d'alerte en situation de danger grave et imminent ainsi qu'en matière de santé publique et d'environnement dans les conditions prévues, selon le cas, aux articles L. 4132-1 à L. 4132-5 et L. 4133-1 à L. 4133-4* ». Autrement dit, il ne peut faire usage de ce pouvoir que dans une situation de risque exceptionnel ou en cas de risque grave pour la santé publique et l'environnement.

542. **Danger grave et imminent.** La situation de danger résulte, soit de l'observation directe par un élu du CSE, soit de l'information faite par un autre élu du CSE ou de l'exercice par un salarié de son droit de retrait. La gravité du danger est la même que celle du danger observé par le salarié lorsqu'il se retire. Cela signifie que le danger grave peut être à l'origine d'un accident ou d'une maladie entraînant le décès ou une IPP des travailleurs. Enfin, le danger est imminent, lorsqu'il est susceptible de se « *réaliser brutalement dans un délai rapproché* »⁶⁸⁶.

543. **Risque grave pour la santé publique ou l'environnement.** Le déclenchement de l'alerte peut également concerner des hypothèses de pollution des eaux, une défaillance grave de sécurité dans un établissement à haut risque industriel ou encore une atteinte à la santé publique en raison d'une contamination dans une usine agroalimentaire⁶⁸⁷.

⁶⁸⁵ C. trav., art. L. 2312-59.

⁶⁸⁶ Circ., ministérielle, n° 93-15, 25 mars 1993.

⁶⁸⁷ Le Monde, « *Bactérie E. Coli : des pizzas Buitoni contaminées à l'origine d'insuffisances rénales chez des enfants, confirment les autorités de santé* », 30 mars 2022

544. **Procédure.** Le législateur précise que la procédure applicable au droit d’alerte et de retrait du salarié est également applicable au droit d’alerte du membre du CSE. Il y a cependant quelques spécificités puisque lorsque l’intéressé va alerter (verbalement) l’employeur, il doit également consigner cet avis par écrit dans un registre. De plus, l’avis daté et signé doit comporter diverses mentions nécessaires à l’identification du risque : notamment le poste de travail concerné, le salarié concerné, la nature du danger et sa cause⁶⁸⁸. Ainsi, l’employeur, accompagné d’un représentant, procède à une enquête et une fiche de renseignements sera adressée à l’inspecteur du travail.

545. **Transition.** Les nombreuses prérogatives dont dispose le CSE peuvent le conduire à être responsable.

II. La responsabilité

546. **Responsabilité civile.** Le CSE étant doté expressément de la personnalité civile, il est possible d’engager sa responsabilité civile lorsqu’il manque à une obligation contractuelle⁶⁸⁹. Celle-ci est donc engagée pour réparer l’exécution défectueuse d’un contrat conclu. Il serait par exemple possible de reconnaître sa responsabilité, lorsqu’il commet une faute, en violation de son obligation de sécurité, dans la gestion d’un centre de loisirs⁶⁹⁰.

547. **Responsabilité pénale.** Ayant la personnalité civile, il est également possible d’engager la responsabilité pénale du CSE en tant que personne morale autrice ou complice d’une infraction⁶⁹¹. Pour ce faire, il est nécessaire de démontrer qu’une infraction a été commise par l’un de ses organes ou représentants et que l’infraction a été commise pour le compte du comité. Cette dernière condition peut-être facilement remplie lorsque le secrétaire détourne des fonds de l’entreprise au profit du CSE. Qu’en est-il en matière de santé et de sécurité ? Le doute est permis. S’agissant des membres du CSE, leur responsabilité

(https://www.lemonde.fr/sante/article/2022/03/30/bacterie-e-coli-des-pizzas-buitoni-contaminees-a-l-origine-d-insuffisances-renales-chez-75-enfants-confirment-les-autorites-de-sante_6119840_1651302.html). [Consulté en ligne le 18 avril 2022]

⁶⁸⁸ C. trav., art. L. 4132-2 et C. trav., art. D. 4132-1.

⁶⁸⁹ C. trav., art. L. 2315-23.

⁶⁹⁰ Cass. 1^{ère} civ., 10 février 1988, n° 96-14.623 : en l’espèce, la responsabilité civile du CSE n’a pas été retenue.

⁶⁹¹ C. pén., art. 121-2.

individuelle pourrait également être engagée pour les infractions commises dans le cadre de leurs attributions⁶⁹².

548. **Santé et sécurité.** Le CSE pourrait être poursuivi en cas d'infractions relatives à la sécurité des personnes, par exemple l'homicide et les blessures involontaires⁶⁹³ ou encore en cas de blessure entraînant une mutilation ou une infirmité permanente⁶⁹⁴. Il serait également possible d'engager sa responsabilité en cas de plainte de la victime d'infraction portant atteinte à sa dignité. Il s'agit des délits de discrimination⁶⁹⁵, de harcèlement sexuel ou moral⁶⁹⁶, d'outrage sexiste⁶⁹⁷... Plus encore, la responsabilité du CSE pourrait être recherchée en cas d'accident du travail. Cependant, le CSE peut invoquer l'une des causes d'exonérations listées aux articles 122-1 à 122-8 du Code pénal : état de nécessité, erreur sur le droit...

549. **Sanctions.** Le comité déclaré responsable pourrait être condamné à payer une peine d'amende dont le taux maximum est égal au quintuple du taux prévu pour les personnes physiques⁶⁹⁸ et cette peine d'amende peut être aggravée en cas de récidive⁶⁹⁹. Toutefois, le CSE ne peut pas être dissous, car la peine de dissolution ne lui est pas applicable⁷⁰⁰.

Transition. Le CSE joue un rôle important en matière de prévention des risques psychosociaux, de même, que les syndicats et les délégués syndicaux.

§2. Les syndicats

550. **Importance.** Au niveau national, les syndicats jouent un rôle clé en matière de prévention des risques psychosociaux, car ils disposent du pouvoir de négocier des accords. Ainsi, depuis une dizaine d'années, différents accords nationaux ont été signés. D'abord, certains ANI concernent directement les risques psychosociaux : l'ANI du 2 juillet 2008 sur le stress au travail, l'ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail et l'ANI du 19 juin 2013 relatif à l'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle. Puis, d'autres ANI concernent partiellement la santé mentale des travailleurs

⁶⁹² Cass. crim., 28 mai 2013, n° 11-88.009 : un salarié exerçant un mandat d'élu a été déclaré coupable du chef de harcèlement moral à l'égard d'une collègue de travail, lors de réunions du CSE d'établissement.

⁶⁹³ C. pén., art. 221-6.

⁶⁹⁴ C. pén., art. 223-1.

⁶⁹⁵ C. pén., art. 225-1.

⁶⁹⁶ C. pén., art. 222-33-2.

⁶⁹⁷ C. pén., art. 621-1.

⁶⁹⁸ C. pén., art. 131-37 s.

⁶⁹⁹ C. pén., art. 132-12 s.

⁷⁰⁰ C. pén., art. 131-39.

en raison de leur objet : ainsi, l'ANI du 26 novembre 2020 sur le télétravail prévient la survenance de risques psychosociaux en organisant un droit à la déconnexion des travailleurs.

551. **Influence.** Les ANI présentent un intérêt particulier, car leur signature débouche généralement sur leur transposition par des textes législatifs. Par exemple, la loi du 2 août 2021 a transposé l'ANI du 10 décembre 2020 sur la santé au travail.

552. **Négociation d'entreprise.** Au niveau de l'entreprise, les syndicats jouent un rôle d'autant plus important, car les délégués syndicaux agissent pour l'intérêt des travailleurs et peuvent négocier des accords collectifs. Les thèmes de négociation sont vastes, donc les négociations peuvent porter sur la santé et la sécurité des travailleurs, notamment la qualité de vie au travail⁷⁰¹. Ainsi, la signature d'accords-cadres européens transposés en droit français par des ANI a notamment poussé les partenaires sociaux français à conclure des accords portant sur la prévention des risques psychosociaux, intégrés aux CCN⁷⁰².

553. **Défense.** La négociation d'accords collectifs n'est pas la seule prérogative permettant aux délégués syndicaux de défendre l'intérêt des travailleurs. En effet, ils peuvent circuler librement dans l'entreprise pour contrôler le respect du droit du travail⁷⁰³ ou encore exercer une action syndicale en faveur d'une victime de harcèlement⁷⁰⁴. À l'instar des élus du personnel, les délégués syndicaux disposent également de crédits d'heures de délégation, qui leur permettent d'exercer leurs prérogatives tout en étant rémunéré⁷⁰⁵.

554. **Protection.** En droit français, il existe des infractions d'entrave à l'exercice du droit syndical en entreprise⁷⁰⁶. De plus, les délégués syndicaux bénéficient d'un statut protecteur contre le licenciement⁷⁰⁷. Cette protection exorbitante qui transparaît à travers leur statut et les

⁷⁰¹ C. trav., art. L. 2242-19.

⁷⁰² Par exemple, la CCN des télécommunications du 26 avril 2000 intègre un accord du 26 mai 2011 relatif au stress professionnel et aux risques psychosociaux. De même, la CCN des métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs et de l'animation agissant pour l'utilité sociale et environnementale, au service des territoires (ÉCLAT) du 28 juin 1988 contient un accord du 15 février 2013 relatif à la prévention des risques psychosociaux. Ce dernier donne d'ailleurs une liste non exhaustive des facteurs pouvant créer du stress. Enfin, la CCN des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 intègre un accord du 19 février 2013 relatif à la santé et aux risques psychosociaux.

⁷⁰³ Cass. crim., 9 novembre 1971 ; Bull. crim. n° 304 ; D. 1972, p. 337, note Verdier J.M.

⁷⁰⁴ C. trav., art. L. 1154-2.

⁷⁰⁵ C. trav., art. L. 2143-13 et s.

⁷⁰⁶ C. trav., art. L. 2146-1.

⁷⁰⁷ C. trav., art. L. 2411-1, al. 2.

sanctions qui existent dans le Code du travail permet aux délégués syndicaux d'exercer leur mandat et de défendre l'intérêt des travailleurs.

555. **Conclusion.** La politique de prévention des risques psychosociaux n'est pas une politique générale et uniforme, mais ce sont en réalité plusieurs actions distinctes visant à limiter l'apparition de tel risque psychosocial. Ainsi, il n'y a pas de politique de prévention des risques psychosociaux, mais il y a une politique de prévention du harcèlement au travail. De même, qu'il peut y avoir la mise en place d'une série d'actions visant à prévenir le stress lié à l'introduction de TIC. Il transparaît toutefois que les mesures mises en place par les acteurs internes à l'entreprise ont tendance à porter directement sur les risques psychosociaux et non pas sur les facteurs de risques psychosociaux. Or, limiter l'apparition de ces derniers, c'est directement prévenir l'apparition de risques psychosociaux.

556. **Transition.** La politique de prévention organisée par les acteurs internes à l'entreprise n'est efficace que si des acteurs externes y participent également.

Chapitre 2. La prévention externe à l'entreprise

557. **Plan.** Le principal acteur externe à l'entreprise participant à la prévention des risques psychosociaux est le SPST (Section 1). Cependant, d'autres acteurs existent (Section 2).

Section 1. Les services de prévention et santé au travail

558. **Plan.** L'organisation des SPST a été modernisée par la loi du 2 août 2021 (§1), mais le médecin du travail a conservé son rôle (§2).

§1. L'organisation des services de prévention et santé au travail

559. **Origine.** La convention OIT n° 161 du 25 juin 1985 indique que le service de santé au travail est « *investi de fonctions essentiellement préventives et chargé de conseiller l'employeur, les travailleurs et leurs représentants dans l'entreprise* »⁷⁰⁸ concernant « *les exigences requises pour établir et maintenir un milieu de travail sûr et salubre, propre à favoriser une santé physique et mentale optimale en relation avec le travail* » et « *l'adaptation du travail aux capacités des travailleurs compte tenu de leur état de santé physique et mentale* ». Selon cette définition, les risques psychosociaux relèvent de la compétence des services de santé au travail. Bien que la France n'ait pas ratifié la convention, la première loi concernant les services de santé au travail remonte, au 11 octobre 1946⁷⁰⁹.

560. **Complexité.** Aujourd'hui, avec l'entrée en vigueur de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021, les services de santé au travail ont été renommés « *services de prévention et santé au travail* ». La promulgation de la loi a notamment été rendue nécessaire par la complexité croissante des risques professionnels, comme l'émergence progressive des risques psychosociaux dont l'apparition est liée aux nouveaux modes d'organisation du travail et au vieillissement de la population⁷¹⁰.

561. **Implantation.** Selon la taille de l'entreprise, les SPST peuvent être propres à une seule entreprise, sous la forme d'un service autonome⁷¹¹, ou commun à plusieurs, sous la

⁷⁰⁸ Conv. OIT n° 161, 25 juin 1985 sur la sécurité et la santé des travailleurs, art. 1^{er}.

⁷⁰⁹ L. n° 46-2195 du 11 octobre 1946 relative à l'organisation des services médicaux du travail.

⁷¹⁰ F. Petit et S. Garnier, *La responsabilité sociale de l'employeur*, op. cit., p. 91.

⁷¹¹ C. trav., art. L. D. 4622-1.

forme de services de santé au travail interentreprises⁷¹². Lorsque le nombre de salariés est inférieur à cinq cents, l'employeur adhère aux SPSTI⁷¹³, mais au-delà, il peut instituer un SPST autonome.

562. **Équipe pluridisciplinaire.** Les missions du service de santé au travail sont assurées par une équipe pluridisciplinaire composée d'un médecin du travail, de collaborateurs-médecins, et parfois d'infirmiers et d'internes en médecine du travail⁷¹⁴. Dans les services de santé interentreprises, des assistants sont également présents pour participer à l'organisation et l'administration des projets de prévention et à la promotion de la santé au travail⁷¹⁵.

563. **Missions.** L'article L. 4622-2 du Code du travail dispose que les services de santé ont pour « *mission principale d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. Ils contribuent à la réalisation d'objectifs de santé publique afin de préserver, au cours de la vie professionnelle, un état de santé du travailleur compatible avec son maintien en emploi* ». De plus, la loi du 2 août 2021 précise qu'ils conduisent des actions dans le but de préserver la santé mentale des travailleurs, participent à l'évaluation et la prévention des risques professionnels et conseillent l'employeur sur différentes thématiques, notamment l'impact du télétravail sur la santé et l'organisation du travail, la prévention du harcèlement sexuel et moral. Enfin, les SPST assurent un suivi de l'état de santé des travailleurs et contribuent à la traçabilité des risques professionnels⁷¹⁶.

564. **Transition.** Le médecin du travail joue un rôle clé en matière de prévention des risques professionnels, car il dispose des compétences médicales pour notamment analyser les signes avant-coureurs d'une pathologie nécessitant l'aide d'un spécialiste.

§2. Le médecin du travail

565. **Plan.** Le médecin du travail joue un rôle central, car il a le devoir d'assurer un suivi médical des travailleurs, que ce soit lors de l'embauche⁷¹⁷, au cours de l'exécution du contrat de travail⁷¹⁸, ou après une période de suspension du contrat en raison d'un accident du travail

⁷¹² C. trav., art. L. 4622-5.

⁷¹³ C. trav., art. D. 4622-5.

⁷¹⁴ C. trav., art. L. 4622-8 et R. 4623-1 s.

⁷¹⁵ C. trav., art. R. 4623-40.

⁷¹⁶ C. trav., art. L. 4622-2.

⁷¹⁷ C. trav., art. R. 4624-10 et s.

⁷¹⁸ C. trav., art. R. 4624-16.

ou d'une maladie professionnelle. Interlocuteur privilégié des salariés, il remplit des fonctions précises au sein des services de santé (A) et possède de nombreux outils à cet effet (B).

A. Les fonctions

566. **Statut.** En toute circonstance, le médecin du travail doit respecter des règles de déontologie énumérées aux articles R. 4227-95 et suivants du Code de la santé publique. Ainsi, il est notamment tenu par le secret professionnel⁷¹⁹, mais l'importance de son rôle lui procure un statut protecteur puisqu'il exerce en toute indépendance⁷²⁰. De plus, l'employeur doit rechercher l'autorisation de l'inspecteur du travail pour le licencier, car le médecin du travail peut être salarié de l'entreprise⁷²¹. Ce statut protecteur lui permet de mener à bien ses missions sans se soucier de représailles de l'employeur ou de tout autre salarié.

567. **Missions de contrôle.** Le Code du travail indique que le médecin du travail joue un rôle exclusivement préventif au sein de l'entreprise⁷²². Il occupe une place importante en matière d'évaluation des risques professionnels en participant activement à la politique de prévention mise en place par l'employeur et les représentants du personnel⁷²³. À ce titre, il visite régulièrement les différents lieux de travail afin de contrôler les conditions de travail et propose des mesures de nature à éviter toute altération de la santé des travailleurs. Par ailleurs, la santé mentale est spécifiquement mentionnée par le Code du travail⁷²⁴.

568. **Missions de conseil.** Le médecin du travail exerce également une mission de conseil de l'employeur, des représentants du personnel et des travailleurs sur l'amélioration des conditions de travail, l'adaptation des postes et des rythmes de travail. À cet égard, il participe aux réunions du CSE lorsqu'il statue en matière de santé et de sécurité et répond aux questions posées. Celles-ci peuvent notamment concerner l'évaluation et la prévention des risques psychosociaux. C'est ainsi que le rapport de la Haute Autorité de Santé place le

⁷¹⁹ CSP, art. L. 1110-4.

⁷²⁰ Cass. soc., 30 juin 2015 : JCP S 2015, 1344, note Verkindt P.-Y.

⁷²¹ C. trav., art. L. 4623-5.

⁷²² C. trav., art. L. 4622-3.

⁷²³ C. trav., art. R. 4623-1.

⁷²⁴ C. trav., art. L. 4624-3 : « Le médecin du travail peut proposer, par écrit et après échange avec le salarié et l'employeur, des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental du travailleur ».

médecin du travail au cœur de la campagne de sensibilisation du syndrome d'épuisement professionnel⁷²⁵.

569. **Missions de coopération.** Les médecins du travail peuvent travailler en étroite collaboration avec le médecin traitant qui prescrit un arrêt du travail. En effet, avec l'accord du patient, le médecin traitant va informer le médecin du travail de la situation du travailleur afin qu'il procède à l'analyse de son poste et de ses conditions de travail.

570. **Transition.** Pour mener à bien ses fonctions, le médecin du travail dispose de nombreux instruments.

B. Les outils

571. **Dossier médical.** Le médecin du travail doit constituer un dossier médical de santé au travail qui retrace les informations concernant le travailleur et les expositions à des risques⁷²⁶. La loi du 2 août 2021 a ouvert la possibilité pour le médecin du travail d'accéder au dossier médical partagé. C'est un dossier médical numérique favorisant la prévention, la qualité et la continuité des soins entre les professionnels de santé. Ouvert par l'assuré, ou, avec son consentement, par la caisse de sécurité sociale, il contient l'historique des soins et traitements des douze derniers mois et toutes les autres informations médicales du patient. L'accès du médecin du travail à ce dossier permet de renforcer la politique de prévention des risques, notamment lorsqu'un salarié souffre de risques psychosociaux.

572. **Visites médicales.** À l'occasion des visites médicales, le médecin du travail peut proposer des mesures individuelles d'adaptation du poste, un reclassement du salarié ou des mutations en raison de l'état de santé mentale et physique du salarié. Ce dernier est également sensibilisé aux moyens de prévention et informé sur les risques éventuels pour sa santé auxquels « *l'expose son poste de travail* »⁷²⁷. Il existe différentes visites médicales : la visite d'information et de prévention, les visites périodiques, les visites de reprise faisant suite à un arrêt maladie⁷²⁸, les visites spontanées, les visites de mi-carrière professionnelle... Ces dernières sont une nouveauté de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 : à défaut d'accord, le

⁷²⁵ Haute Autorité de Santé, « *Repérage et prise en charge cliniques du syndrome d'épuisement professionnel ou burnout* », mars 2017.

⁷²⁶ C. trav., art. L. 4624-8.

⁷²⁷ C. trav. art. R. 4624-11.

⁷²⁸ C. trav., art. L. 4624-2-3.

salarié âgé de 45 ans bénéficie d'une visite de mi-carrière permettant d'établir l'adéquation du poste de travail avec son état de santé⁷²⁹. La même loi a apporté des précisions sur les visites post-exposition pour les salariés exposés à un risque dangereux (amiante, plomb, etc.). Ainsi, le médecin doit procéder à un examen et organiser une surveillance de la santé mentale et physique du salarié en coopération avec le médecin traitant et le médecin-conseil des organismes de sécurité sociale⁷³⁰.

573. **Examens médicaux.** À l'occasion des visites médicales d'aptitude, le médecin du travail doit délivrer un avis indiquant si le salarié est apte à occuper son poste, car la finalité est de s'assurer que le travailleur puisse continuer à travailler sans risque de danger pour ce dernier. Ainsi, une étude de poste permet de déterminer s'il est encore apte à occuper son poste. En cas d'impossibilité d'aménager les conditions de travail, d'adapter ou transformer le poste, bien que la santé mentale et physique du salarié le justifie, un avis d'inaptitude est délivré. Le document est éclairé par des conclusions écrites et assorti, autant que possible, d'indications relatives au reclassement du travailleur⁷³¹.

574. **Fiche d'entreprise.** Pour chaque entreprise ou établissement, le médecin du travail ou l'équipe pluridisciplinaire établit une fiche d'entreprise (ou d'établissement)⁷³². Y figurent trois types de renseignements : des informations d'ordre général (date d'établissement et de mise à jour), des informations concernant l'évaluation des risques professionnels et des informations concernant les actions menées pour réduire ces risques⁷³³. Les risques psychosociaux peuvent donc être visés par la fiche. Elle est présentée à l'employeur et au CSE⁷³⁴ et tenue à disposition de la DREETS, de la CARSAT et du médecin-inspecteur du travail⁷³⁵. Pour le médecin du travail, la fiche d'entreprise est un document évolutif et dynamique, aidant l'employeur à établir le DUERP.

575. **Droit d'alerte.** À l'instar des travailleurs et des représentants du personnel, le médecin du travail dispose également d'un droit d'alerte qui utilise lorsqu'il « *constate la présence d'un risque pour la santé des travailleurs* ». Il informe l'employeur des propositions visant à

⁷²⁹ C. trav., art. L. 4624-2-2.

⁷³⁰ C. trav., art. L. 4624-2-1.

⁷³¹ C. trav., art. L. 4624-4.

⁷³² C. trav., art. R. 4624-46.

⁷³³ Arr. du 29 mai 1989 pris en application de l'article R. 241-41-3 du Code du travail et fixant le modèle de la fiche d'entreprise et d'établissement établie par le médecin du travail.

⁷³⁴ C. trav., art. R. 4624-48.

⁷³⁵ C. trav., art. L. 4643-1 et R. 4624-49.

préserver la santé de ces derniers⁷³⁶. De même, à l'occasion d'une réunion avec le CSE, il peut informer les représentants d'un risque grave encouru par les travailleurs en situation de grande souffrance au travail, corroboré par une augmentation des arrêts de travail au sein de l'entreprise⁷³⁷.

576. **Transition.** Les SPST ne sont pas les seuls acteurs externes à l'entreprise, car il en existe également d'autres qui participent activement à la prévention des risques psychosociaux.

Section 2. Les autres acteurs

577. **Plan.** Il existe aujourd'hui différents acteurs externes à l'entreprise qui participent activement à la prévention des risques psychosociaux. D'une part, il y a des acteurs dont l'activité est centrée exclusivement sur le bien-être des travailleurs et la santé psychologique au travail : ce sont par exemple les cabinets d'expertises tels que Stimulus, qui a été fondé en 1989 par le Dr Patrick Légeron. D'autre part, certains acteurs disposent de compétences en lien avec la santé et à la sécurité, ce qui les rattache indirectement à la prévention des risques psychosociaux. C'est notamment l'inspection du travail (§1), le COCT (§2), l'INRS (§3) et l'ANACT (§4).

§1. L'inspecteur du travail

578. **Statut.** Depuis le 25 février 2010, l'Inspection du travail est rattachée aux DIRECCTE (devenues DREETS depuis le 1^{er} avril 2021). Ainsi, l'Administration est entendue dans un sens large. L'exercice des fonctions d'inspecteur du travail est rendu possible par la garantie d'indépendance dont ils bénéficient⁷³⁸, du secret professionnel auquel ils sont tenus⁷³⁹, et des prérogatives exorbitantes dont ils disposent.

579. **Prérogatives générales.** Les agents de contrôle sont chargés de veiller à l'application des « *dispositions du Code du travail et des autres dispositions légales relatives au régime du travail* »⁷⁴⁰. Ainsi, ils possèdent un droit d'entrée dans les établissements où le droit du travail

⁷³⁶ C. trav., art. L. 4624-9.

⁷³⁷ Cass. soc., 17 février 2016, n° 14-22.097.

⁷³⁸ C. trav., art. L. 8112-1, al. 2.

⁷³⁹ C. trav., art. L. 8113-10.

⁷⁴⁰ C. trav., art. L. 8112-1, al. 3.

est applicable⁷⁴¹ : « *ils sont libres d'organiser et de conduire des contrôles à leur initiative et décident des suites à leur apporter* »⁷⁴². Ils sont chargés de constater les infractions aux dispositions et stipulations du Code du travail. À cet égard, ils vérifient le respect par l'employeur des dispositions relatives aux discriminations, au harcèlement au travail, mais plus généralement les « *dispositions de la quatrième partie, relatives à la santé et la sécurité au travail* »⁷⁴³.

580. **Prérogatives spécifiques.** Les agents de contrôle doivent notamment constater les infractions en matière de discrimination, les délits de harcèlement sexuel ou moral ainsi que les « *infractions relatives aux conditions de travail et d'hébergement contraires à la dignité des personnes* »⁷⁴⁴. Pour ce faire, ils peuvent demander la communication de tout document ou élément d'information⁷⁴⁵. De plus, les inspecteurs du travail ont un droit de regard sur le règlement intérieur de chaque entreprise puisque ce document doit leur être envoyé. Ils peuvent en exiger la modification ou le retrait lorsque les dispositions visées sont contraires aux prescriptions légales⁷⁴⁶. C'est ainsi que l'employeur qui n'intègre pas les dispositions concernant le harcèlement au travail et les agissements sexistes peut s'exposer à une telle mesure. La loi du 2 août 2021 ayant intégré une définition unifiée du harcèlement sexuel, les employeurs devront mettre à jour leur règlement intérieur.

581. **Signalements.** L'agent de contrôle qui constate l'existence d'une situation dangereuse réalise un rapport sur le fondement duquel le directeur de la DREETS pourra mettre en demeure l'employeur de prendre toutes les mesures nécessaires pour remédier au danger⁷⁴⁷. À l'expiration du délai, l'inspecteur du travail qui constate que la situation dangereuse persiste peut dresser un procès-verbal qui sera transmis au procureur de la République⁷⁴⁸. Les agents de contrôle peuvent également dresser immédiatement un procès-verbal lorsqu'une situation présente un « *danger grave ou imminent pour l'intégrité physique des travailleurs* »⁷⁴⁹. En revanche, l'utilisation de cette prérogative est seulement réservée à l'intégrité physique du travailleur. Qu'en est-il de son intégrité mentale ? En cas de troubles psychologiques, il n'y a pas nécessairement de conséquences sur la santé physique d'un travailleur, et dans le cas

⁷⁴¹ C. trav., art. L. 8113-1.

⁷⁴² C. trav., art. L. 8112-1, al. 6.

⁷⁴³ C. trav., art. L. 8113-5, al. 6.

⁷⁴⁴ C. trav., art. L. 8112-2, al. 1.

⁷⁴⁵ C. trav., art. L. 8113-5.

⁷⁴⁶ C. trav., art. L. 1322-1.

⁷⁴⁷ C. trav., art. L. 4721-1.

⁷⁴⁸ C. trav., art. L. 4721-2.

⁷⁴⁹ C. trav., art. L. 4721-5.

contraire, les conséquences ne sont pas toujours immédiates. Cela suppose alors une exposition prolongée aux risques pour la santé mentale du salarié. Pour pallier cette difficulté, certains agents n'hésitent pas à recourir à l'article 40 du Code de procédure pénale pour signaler, par exemple, des faits de harcèlement moral⁷⁵⁰.

582. **Sanctions pécuniaires.** À partir du rapport transmis par l'inspecteur du travail, les autorités administratives peuvent sanctionner les manquements de l'employeur en infligeant des amendes. Ainsi, des amendes d'un montant de 4 000 euros peuvent être infligées⁷⁵¹. En cas de récidive dans un délai de deux à compter de la date de la notification de la première amende, le montant des sanctions suivantes peut aller jusqu'à 8 000 euros. Pour rappel, il peut y avoir autant d'amendes qu'il y a de travailleurs concernés dans l'entreprise⁷⁵². Enfin, le Code du travail ouvre la possibilité de transiger avec les autorités administratives sur les manquements de l'employeur : les dispositions de la quatrième partie sur la santé et la sécurité sont expressément visées⁷⁵³.

583. **Transition.** Le COCT est une entité administrative dont la mission est d'améliorer les conditions de travail.

§2. Conseil d'orientation des conditions de travail

584. **Statut.** Le COCT a été créé par un décret n° 2008-1217 du 25 novembre 2008. Il est rattaché au ministre chargé du travail. Différentes formations existent au sein du conseil : le Conseil national d'orientation des conditions de travail, le Groupe permanent d'orientation des conditions de travail, une commission générale et des commissions spécialisées. Ces formations sont notamment composées de différents représentants de salariés et d'employeurs, de membres de départements ministériels⁷⁵⁴, de personnes qualifiées dans le domaine de la

⁷⁵⁰ C. pr. pén., art. 40, al. 2 : « Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs ».

⁷⁵¹ C. trav., art. L. 1264-3.

⁷⁵² C. trav., art. L. 8115-3.

⁷⁵³ C. trav., art. L. 8114-4, 4°.

⁷⁵⁴ Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, « COCT », 21 décembre 2021 (<https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/instances-rattachees/article/coct-conseil-d-orientation-des-conditions-de-travail>).

[Consulté en ligne le 1 mai 2022]

santé et d'organismes de prévention comme l'INRS⁷⁵⁵. Enfin, depuis la loi du 2 août 2021, le COCT comprend également le Comité national de prévention et de santé au travail⁷⁵⁶.

585. **Missions.** Le Code du travail dispose que le COCT assure des missions en matière de santé et de sécurité au travail et d'amélioration des conditions de travail. Plus précisément, il participe à l'élaboration des orientations stratégiques des politiques publiques nationales, est consulté sur les projets de textes législatifs et réglementaires, participe à la coordination des acteurs intervenant dans le domaine de la santé et de la sécurité⁷⁵⁷.

586. **Plan santé au travail.** Le Conseil national d'orientation des conditions de travail (CNOCT) qui est une formation du COCT, s'est réuni le 14 décembre 2021 afin de présenter le 4^{ème} Plan santé au travail. Pour rappel, le plan fixe la « *feuille de route* » en matière de santé au travail pour la période 2021-2025. Ce programme est le fruit d'un travail réalisé en coopération avec les partenaires sociaux, la sécurité sociale et les organismes de prévention. La nécessité de tenir compte de l'émergence des risques psychosociaux au travail est illustrée par le programme dont les actions sont fortement axées sur la protection de la santé mentale des travailleurs. Celui-ci a notamment pour objet de mieux accompagner les entreprises et leurs salariés en matière de prévention des risques psychosociaux et de prendre en compte l'émergence de risques tels que les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail⁷⁵⁸.

587. **Transition.** En parallèle de ces acteurs institutionnels, il existe également des organismes de prévention, qui collaborent avec le ministère du Travail.

§3. Institut national de recherche et de sécurité

588. **Statut.** L'INRS est une association à but non lucratif créée en 1947. Cet organisme est géré par un Conseil d'administration paritaire constitué de représentants des organisations patronales et syndicales, ainsi que deux commissions paritaires à but scientifique et technique, d'une commission scientifique et d'une direction générale⁷⁵⁹. En 2017, l'INRS regroupait près de 580 personnes réparties à Paris et au Centre de Lorraine qui sont les deux sites de

⁷⁵⁵ Document 1, « *Entretien avec Mme [REDACTED]* », Annexe, question 3, 26 avril 2022.

⁷⁵⁶ C. trav., art. L. 4641-2-1.

⁷⁵⁷ C. trav., art. L. 4641-1.

⁷⁵⁸ Secrétariat d'État chargé des retraites et de la santé au travail, « *Communiqué de presse : 4^{ème} Plan Santé au Travail* », 14 décembre 2021, p. 2.

⁷⁵⁹ INRS, « *Pilotage des actions* », novembre 2018 (<https://www.inrs.fr/inrs/identite/pilotage.html>). [Consulté en ligne le 26 avril 2022]

l'organisme. Différents professionnels y travaillent : ingénieurs, médecins, chercheurs, formations, juristes⁷⁶⁰. Ces professionnels sont divisés en différents pôles (juridique, de recherche...) et collaborent sur toutes les questions de santé et de sécurité⁷⁶¹. De plus, l'INRS est également amené à travailler avec d'autres organismes (ANSES, ANACT, CRAMIF...) mais également avec le ministère du Travail⁷⁶². Par exemple, lorsque le ministère travaille sur l'élaboration d'un « *Plan santé au travail* », celui-ci consulte le Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT), au sein duquel l'INRS, mais aussi l'ANSES et l'ANACT siègent en tant qu'organisme de prévention⁷⁶³. Le but est de bénéficier des compétences d'organismes regroupant des professionnels pouvant procurer une expertise en matière de santé et de sécurité. Ainsi, les médecins, les chercheurs, les sociologues et les psychologues de l'INRS peuvent être amenés à travailler sur le thème des risques psychosociaux dans ce cadre.

589. **Moyens.** L'INRS dispose d'un budget d'environ 80 millions d'euros qui provient du fonds national de prévention des AT-MP. Celui-ci est notamment alimenté par les cotisations AT-MP des entreprises qui cotisent au régime général de la sécurité sociale. Aujourd'hui, différents outils sont mis à la disposition des chefs d'entreprises, des salariés, des médecins du travail, et de tout acteur de la prévention : des actions de formation, des actions d'information (création de brochures, de contenu web, de revues, etc.) et des actions d'assistance juridique (permanence téléphonique, formulaire de contact, etc.)⁷⁶⁴.

590. **Prévention des risques psychosociaux.** L'activité de l'INRS est très axée sur la prévention des risques professionnels, notamment des risques psychosociaux. En effet, la division en pôle (juridique, recherche, etc.) permet à l'association de travailler sur différents aspects de la prévention. Le pôle juridique va davantage répondre à des questions relatives à la réglementation applicable (obligations légales, droits et devoirs, sanctions, etc.) tandis que le travail de ceux dédiés à la recherche est davantage un travail d'universitaire axé sur l'étude de la prévention des risques psychosociaux, de la violence, des burnouts... De même, les médecins et psychologues du travail sont amenés régulièrement à répondre à des questions

⁷⁶⁰ IRNS, « *Qui sommes-nous ?* », décembre 2017 (<https://www.inrs.fr/inrs/identite.html>). [Consulté en ligne le 26 avril 2022]

⁷⁶¹ Document 1, « *Entretien avec Mme [REDACTED]* », Annexe, 26 avril 2022, question 2.

⁷⁶² Document 1, *ibid.*, question 3.

⁷⁶³ Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, « *COCT* », 21 décembre 2021 (<https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/instances-rattachees/article/coct-conseil-d-orientation-des-conditions-de-travail>).

[Consulté en ligne le 1 mai 2022]

⁷⁶⁴ Document 1, « *Entretien avec Mme [REDACTED]* », *op. cit.*, question 1.

ponctuelles sur les conséquences du stress, la mise en place d'une prévention efficace, etc.⁷⁶⁵. Par ailleurs, d'autres moyens mis à la disposition de l'INRS permettent de participer activement à la prévention des risques psychosociaux. En effet, l'INRS dispense des actions de formation qui concernent parfois la prévention des risques psychosociaux en entreprise. De même, l'INRS produit régulièrement à destination du public des brochures, dépliants, logiciels, vidéos et dossiers d'actualité⁷⁶⁶ sur ce thème. Enfin, les rubriques « *Démarches de prévention* » et « *Risques psychosociaux* » du site internet abondent également en ce sens.

591. **Transition.** L'INRS travaille avec différents organismes ayant également pour objet d'améliorer les conditions de travail des travailleurs. Ainsi, il coopère régulièrement avec l'ANSES, mais aussi l'ANACT.

§4. L'ANACT

592. **Statut.** L'ANACT a été créée par la loi n° 73-1195 du 27 décembre 1973 relative à l'amélioration des conditions de travail. C'est un établissement public à caractère administratif rattaché au ministère du Travail⁷⁶⁷. L'agence est dirigée par un conseil d'administration paritaire, notamment composé de représentants d'organisations patronales et syndicales⁷⁶⁸. Par ailleurs, à partir du 1^{er} janvier 2023, l'ANACT fusionnera avec les ARACT, qui sont des associations de droit privé administrées et financées par l'État, et pourra, le cas échéant, se doter de directions régionales⁷⁶⁹.

593. **Missions.** Les missions de l'ANACT suivent trois axes : « *De contribuer au développement et à l'encouragement de recherches, d'expériences ou réalisations en matière d'amélioration des conditions de travail* », « *rassembler et de diffuser les informations concernant, en France et à l'étranger, toute action tendant à améliorer les conditions de travail* » et « *appuyer les démarches d'entreprise en matière d'évaluation, de prévention des risques professionnels et de promotion de la qualité de vie et des conditions de travail* »⁷⁷⁰. Ainsi, l'ANACT dispose de larges compétences en matière de santé et de sécurité. En effet, elle agit notamment pour : « *la promotion de la santé au travail et de la qualité de vie au travail, en particulier lors de la conception des organisations, des équipements et des*

⁷⁶⁵ Document 1, *ibid.*, question 4.

⁷⁶⁶ V. en ce sens : INRS, « *Dossier : Bien-être au travail* », janvier 2018 (<https://www.inrs.fr/risques/bien-etre-travail/ce-qu-il-faut-eretenir.html>). [Consulté en ligne le 26 avril 2022]

⁷⁶⁷ C. trav., art. R. 4642-1.

⁷⁶⁸ C. trav., art. L. 4642-2.

⁷⁶⁹ Décr. n° 2022-624, 22 avril 2022.

⁷⁷⁰ C. trav., art. L. 4642-1.

installations de travail », « *la prévention des risques professionnels dans le cadre de l'organisation du travail* », « *l'amélioration de l'environnement de travail par l'adaptation des postes, des lieux et des situations de travail* »⁷⁷¹. Le Code du travail met particulièrement l'accent sur les hypothèses de restructurations car il dispose que l'agent doit mettre son expertise « *pour faciliter l'expression des salariés sur les conditions de réalisation de leur travail, notamment lors de la conduite de projets de transformation des entreprises et des organisations, et pour aider au dialogue social sur les questions de conditions de travail* »⁷⁷².

594. **Moyens.** Afin de remplir sa mission d'information, de prévention, et de conseil, l'ANACT dispose de nombreux outils et moyens. En effet, elle dispense des formations et anime des webinaires. Par exemple, une formation sur l'inscription des risques psychosociaux dans le DUERP est prévue pour le mois d'octobre 2022⁷⁷³. De plus, l'agence travaille régulièrement sur la création de guides, publications et revues⁷⁷⁴ portant sur la santé, la sécurité et les conditions de travail, qui sont mis à la disposition des entreprises, des travailleurs et des acteurs de la prévention des risques professionnels. Ainsi, elle a déjà publié de nombreuses infographies, accessibles à tous, concernant l'identification et la prévention des risques psychosociaux⁷⁷⁵.

595. **Conclusion.** Les conséquences de la souffrance psychologique des travailleurs ne s'arrêtent pas aux portes de l'entreprise. Ainsi, les acteurs externes à l'entreprise, que ce soient des associations ou des organismes institutionnels, ont progressivement porté leur action sur l'identification et la prévention des risques psychosociaux. À long terme, le travail de coopération mené par ces différents acteurs permettra très certainement le développement d'actions publiques efficaces, qui sont rendues nécessaires par les mutations constantes de la société.

⁷⁷¹ C. trav., art. R. 4642-1, al. 4 à 6.

⁷⁷² C. trav., art. R. 4642-1, al. 7.

⁷⁷³ ANACT, « *Inscrire les risques psychosociaux dans le DUERP* », mars 2022 (<https://www.anact.fr/formations/inscrire-les-risques-psychosociaux-dans-le-duerp>). [Consulté en ligne le 1 mai 2022]

⁷⁷⁴ T. Machado, « *La prévention des risques psychosociaux, concepts et méthodologies d'intervention* », Revue des conditions de travail, décembre 2016.

⁷⁷⁵ V. en ce sens : ANACT, « *Prendre en compte les RPS dans le document unique* », 6 avril 2017.

CONCLUSION

596. **Évolution.** Les risques psychosociaux sont complexes en raison du caractère multifactoriel de leurs facteurs. Ce constat permet de comprendre la difficulté à produire une définition précise de la notion. Or, le progrès technique et le développement de nouveaux modes d'organisation du travail et de gestion du personnel ont renforcé l'obscurité qui les entoure, et par la même occasion, entraîné l'émergence de nouvelles formes de RPS.

597. **Prévention.** Aujourd'hui, chaque risque psychosocial ne bénéficie pas du même encadrement juridique. Tout d'abord, les risques psychosociaux primaires semblent plus simples à appréhender pour les employeurs et les travailleurs, car il est moins difficile de comprendre les notions de stress et de violence, que cette dernière soit physique ou psychologique. Ainsi, le développement d'une législation encadrant l'intensité et la charge de travail, ou encore le temps de travail et de repos a été évident. De même, l'abondance des rapports et des études concernant le harcèlement au travail, et la couverture médiatique récente de ces comportements ont facilité la création d'un cadre juridique. Dès lors, il existe aujourd'hui un droit de la prévention du harcèlement, de la sanction des auteurs, et de la réparation des victimes. En somme, cette législation protectrice continue toujours d'être développée, afin de protéger toute personne contre ces formes de violence.

598. **Législation.** En revanche, les risques psychosociaux secondaires ne sont que peu voire pas du tout encadrés par le droit français. Depuis de nombreuses années, de nombreuses études établissent le lien entre le travail et le développement de troubles mentaux tels que la dépression ou le burnout. Pourtant, ils ne bénéficient d'aucune assise juridique, ce qui entraîne de lourdes conséquences. D'une part, il est difficile d'établir une politique de prévention efficace en raison de l'inadéquation des outils existants et de l'absence de sensibilisation des entreprises à ces risques. D'autre part, lorsque le dommage survient, la victime ne bénéficie pas de l'accompagnement et de la réparation adéquats, d'autant plus nécessaires en raison de la complexité de ces troubles psychologiques. En effet, la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles actuelle est inadaptée pour réparer convenablement le travailleur souffrant d'atteintes à sa santé mentale. De surcroît, l'aggravation des troubles liée au défaut de prise en charge peut entraîner des atteintes à la santé, voire à la vie. La complexité des troubles visés rend difficile le travail de création d'un cadre juridique adéquat, mais l'accroissement du nombre de victimes illustre l'urgence de la situation.

599. **Sensibilisation.** En définitive, il est nécessaire d’agir en amont pour prévenir l’exposition des travailleurs aux risques psychosociaux primaires afin d’empêcher l’apparition de risques psychosociaux secondaires. Pour ce faire, les pouvoirs publics doivent impulser au sein des entreprises le lancement de politiques de sensibilisation et d’information des travailleurs, afin qu’ils puissent identifier les facteurs de risques psychosociaux, et subséquemment, prévenir l’apparition des atteintes à leur santé mentale. De même, il est nécessaire pour le corps médical de bénéficier d’une véritable formation concernant la détection des maladies mentales afin que les victimes puissent bénéficier de l’aide nécessaire.

600. **Conclusion.** Les risques psychosociaux ont toujours existé. Ils continueront de se développer à mesure que notre société évolue. Ils entremêlent différents enjeux sociaux, économiques et politiques. Surtout, ils se situent au confluent des intérêts de l’employeur et des salariés, entre la nécessité pour une entreprise de produire, et celle du salarié d’être en sécurité. En soi, chacun, et même l’employeur, est exposé aux facteurs de risques psychosociaux, mais c’est l’intensité et la durée de l’exposition à ces derniers qui vont déterminer si la santé du travailleur est en danger. Dès lors, la question est de savoir si ces dérives sont des abus inévitables, alors intrinsèques à toute activité économique. Pour les années à venir, le ministère du Travail porte une lueur d’espoir, quant à la création d’une politique publique de prévention efficace contre les risques psychosociaux au travail. Ainsi, le secrétaire d’État chargé des retraites et de la santé au travail, Laurent Pietraszewski déclare que l’une des préoccupations majeures du 4^{ème} plan santé au travail, pour la période 2021-2025, est de renforcer l’action de prévention des risques professionnels « *en mettant l’accent sur la protection de la santé mentale des salariés* »⁷⁷⁶.

⁷⁷⁶ Secrétariat d’État chargé des retraites et de la santé au travail, « *Communiqué de presse : 4^{ème} plan santé au travail* », 14 décembre 2021.

BIBLIOGRAPHIE

OUVRAGES GÉNÉRAUX

Auzero (G.), Baugard (E.) et Dockes (E.), *Droit du travail*, Dalloz, 35^{ème} édition, 2022.

Debard (Th.) et Guinchard (S.), *Lexique des termes juridiques*, Dalloz, 29^{ème} édition, 2020-2021.

Cornu (G.), *Vocabulaire juridique*, PUF, 13^{ème} édition, 2020.

Jeansen (E.), *Droit de la protection sociale*, LexisNexis, 4^{ème} édition, 2021.

Morvan (P.), *Droit de la protection sociale*, LexisNexis, 10^{ème} édition, 2021.

Peskine (E.) et WOLMARK (C.), *Droit du travail 2022*, Hyper Cours, 15^{ème} édition, 2022.

Ray (J.-E.), *Droit du travail, droit vivant*, Wolters Kluwer, 30^{ème} édition, 2022.

Dictionnaire Le Robert, *DIXEL*, 2009.

Voltaire, *Dictionnaire philosophique*, 1764.

OUVRAGES SPÉCIALISÉS

Adam (P.), *Harcèlements moral et sexuel en droit du travail*, Dalloz Corpus, Février 2020.

Bourgeot (S.), Blatman (M.) et Verkindt (P.-Y.), *L'État de santé du salarié*, Éditions liaisons, 3^{ème} édition, 2014.

Brillet (F.), Sauviat (I.) et Soufflet (E.), *Risques psychosociaux et qualité de vie au travail*, Dunod, 2017.

Camus (A.), *Le mythe de Sisyphe*, Gallimard, 1942.

Coursier (P.) et Leplaideur (S.), *Les risques professionnels et la santé au travail en questions*, LexisNexis, 3^{ème} édition, 2019.

Garnier (S.) et Petit (F.), *La responsabilité sociale de l'employeur*, Lextenso, 1^{ère} édition, 2022.

Grebot (E.), *Les pathologies au travail*, Dunod, 2019.

Guarnieri (F.) et Zawieja (P.), *Dictionnaire des risques psychosociaux*, Seuil, 2014.

Hirigoyen (M.-F.), *Le harcèlement moral. La violence perverse au quotidien*, La Découverte et Syros, 1998.

Hirigoyen (M.-F.), *Le harcèlement moral au travail*, Presses universitaires de France, 2019.

Leiter (M.P.) et Maslach (C.), *Burn-out, le syndrome d'épuisement professionnel*, Les Arènes, Paris, 2011.

Selye (H.), *The stress of life*, McGraw Hill, 1956.

Serrand (C.), *Le traitement juridique des risques psychosociaux*, LexisNexis-Planète sociale (thèse), 2017.

Stora (J.-B.), *Le stress*, PUF, 2010.

RESSOURCES NUMÉRIQUES

Adam (P.), *Harcèlement moral*, Rép. Trav., février 2022.

Adam (P.), *Harcèlement sexuel*, Rép. Trav., mars 2022.

Éditions législatives, Dictionnaire Permanent Sécurité et conditions de travail, *Les risques psychosociaux*, 2022.

Lerouge (L.), *Droit des risques psychosociaux au travail*, Rép. Trav., avril 2021.

ARTICLES

Adam (P.), « *Sur le délit de harcèlement moral institutionnel* », SSL, n° 1925, 19 octobre 2020.

Aumeran (X.), « *Contentieux de la sécurité sociale : le contentieux des risques professionnels* », SJS n° 19-20, 11 mai 2021.

Barthet (E.), « *Comment Renault a fait face aux suicides du technocentre de Guyancourt* », Le Monde, 15 septembre 2009.

Buisson (C.), « *Sommes-nous devenus des enfants de Chronos ?* », Les Cahiers du DRH, n° 265, 1^{er} juin 2019.

Benedetto-Meyer (M.) et Klein (N.), « *La disparition de la frontière entre vie privée et vie professionnelle* », 2012.

Casalegno (J.C.) et Sheehan (D.), *Revue internationale de psychologie*, 2010, 39 vol., XVI.

Champeaux (F.), « *Le harcèlement moral érigé en politique d'entreprise* », SSL, n° 1895, 17 février 2020.

Debord (F.), Paulin (J.-F.), « *La santé au confluent du droit du travail et du management* », SSL n° 576, 18 mars 2013, p. 50.

Dejours (C.), « *Travailler* », Martin média, 2019/2, n° 42, p. 193.

Delage (C.), « *La notion de harcèlement sexuel en droit du travail après la loi du 2 août 2021* », SSL, n° 1972, 25 octobre 2021.

Droit du travail au quotidien, « *Comment informer et former les salariés à la sécurité ?* », Lamyline, mars 2022.

Europe1, « *Une série de suicide chez Eiffage, la CFDT interpelle la direction* », 10 octobre 2017.

Fantoni-Quin (S.) et Leborgne-Ingelaere (C.), « *L'impact des TIC sur la santé au travail* », SJS, 26 novembre 2013.

Freudenberger (H.J.), « *Staff Burn out* », Journal of social issue, 1974.

Frouin (J.-Y.), « *L'obligation de sécurité de l'employeur (à propos de l'arrêt Air France du 25 novembre 2015)* », JSL, n° 500, 19 juin 2020.

Gamet (L.), « *Propos critiques sur la pénalisation du « harcèlement moral institutionnel »* », SSL, n° 1925, 19 octobre 2020.

Garand (O.), « *Obligation de sécurité de résultat et santé mentale : une articulation inadaptée* », SJS, n° 24, 14 juin 2011.

Gicquel (J.), « *Bretagne : le management chez Lidl encore dénoncé après le suicide d'une salariée* », 20minutes, 27 septembre 2021.

INRS, « *Le comportement sédentaire au travail : de quoi parle-t-on ?* », Hygiène et sécurité au travail, septembre 2018.

INRS, « *Références en santé au travail* », mars 2016, p. 21.

Keim-Bagot (M.), « *Une nouvelle phase du contentieux sur le préjudice d'anxiété* », SSL, n° 1941, 15 février 2021.

Lahalle (T.), « *Les nouvelles contraintes du document unique d'évaluation des risques professionnels* », SJS, n° 11, 22 mars 2022.

Lanouzière (H.), « *Les restructurations et leurs effets sur la santé. Comment les prévenir dans la pratique ?* », SSL, n° 1582, 29 avril 2013.

Lanouzière (H.), « *Le droit à la déconnexion* », SSL, n° 1755, 6 février 2017.

Lardy-Pélissier (B.), « *La prohibition légale du harcèlement* », RJS 3/2006, 193.

Le Figaro, « *Suicide d'une cadre de Thalès : la justice confirme la faute inexcusable de l'employeur* », 28 mars 2019.

Le Monde, « *Suicides chez les agriculteurs : le gouvernement lance une mobilisation collective* », 23 novembre 2021.

- Le Point**, « *Suicides et souffrances au travail, Pôle emploi visé depuis quatre ans par une enquête* », 4 septembre 2018.
- Légeron (P.)**, « *Le stress professionnel* », L'information psychiatrique, Vol. 84, 2008, p. 809.
- Lerouge (L.)**, « *Travailler* », Martin média, 2021/2, n° 46, p. 39.
- Loiseau (G.)**, « *La déconnexion : observations sur la régulation du travail dans le nouvel espace-temps des entreprises connectées* », Dr. soc. 2017, p. 463.
- Loiseau (G.), Lokiec (P.), Pécaut-Rivolier (L.) et Verkindt (P.-Y.)**, « *Droit de la représentation du personnel* », Dalloz Action, 2018, p. 930.
- Loup (P.), Maurice (J.) et Rodhain (F.)**, « *Quand les technologies nomades influencent simultanément le bien-être et le stress au travail* », Systèmes d'information & management, 2020, p. 3.
- LSQ**, Actualité, n° 18345, 12 juillet 2021.
- LSQ – Le dossier pratique**, n° 177/2021, 30 septembre 2021.
- Machado (T.)**, « *La prévention des risques psychosociaux, concepts et méthodologies d'intervention* », Revue des conditions de travail, décembre 2016.
- Mazeaud (A.)**, « *Harcèlement entre salariés : rapport de la loi de modernisation* », Dr. soc. 2002, p. 321.
- Michel (S.)**, « *La déconnexion du salarié : entre droit de retrait et retrait d'un droit* », Petites affiches, n° 222, 6 novembre 2018.
- Morvan (P.)**, « *La mode des risques psychosociaux* », Dr. soc., 2013, p. 965.
- Mraouahi (S.)**, « *Le (télé)travail, c'est la santé... ?* », Lextenso, n° 308, 1^{er} juin 2018.
- Rabbé (L.)**, « *Les méthodes de gestion et le harcèlement moral en droit du travail* », JSL, n° 346, 27 juin 2013.
- Rothlin (P.) et Werder (P.R.)**, « *Diagnose boreout: warum unterdofrderung il job krank macht* », Hedelberg, 2007.
- Terrenoire (C.)**, « *Le harcèlement sexuel au travail après la loi santé au travail* », SJS n° 41, act. 429, 12 octobre 2021.

RAPPORTS ET ÉTUDES

Académie nationale de médecine, Rapp. « *Le burnout* », 23 février 2016.

ADP Research Institute, Rapp. « *Workforce View 2020* », 2020.

Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, « *stratégie institutionnelle 2018-2023* », janvier 2019.

ANACT, « *Prendre en compte les RPS dans le document unique* », 6 avril 2017.

CARSAT, « *Un nouvel acteur dans l'entreprise : le salarié compétent en santé-sécurité au travail* », novembre 2018.

Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, « *Mesurer les facteurs psychosociaux de risques au travail pour les maîtriser* », 11 avril 2011.

Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, Rapp. n° 215-01, « *Le sexisme dans le monde du travail : entre déni et réalité* », 6 mars 2015.

CESE, « *Suicide : plaidoyer pour une prévention active* », éditions des Journaux Officiels, février 2013.

Commission des affaires sociales, Rapp. de la mission d'information relative au syndrome d'épuisement professionnel, 15 février 2017.

DARES, « *Chiffres clés sur les conditions de travail et la santé au travail* », n° 37, août 2021.

DARES, « *Les facteurs psychosociaux au travail* », Premières Synthèses, n° 22.1, mai 2008.

DARES, « *La prévention des risques professionnels en 2016* », juin 2019.

Haute Autorité de Santé, « *Repérage et prise en charge cliniques du syndrome d'épuisement professionnel ou burnout* », mars 2017.

HIRES, Rapp. « *La santé dans les restructurations* », 15 janvier 2009.

ILO, « *Psychosocial Factors at Work: Recognition and Control* », Occupational Safety and health series, n° 56, 18-24 septembre 1984.

INRS, « *Démarches d'enquête paritaire du CSE concernant les suicides ou les tentatives de suicide* », mai 2019.

INRS, « *Dossier : Bien-être au travail* », janvier 2018.

INRS, « *Évaluer les facteurs de risques psychosociaux : l'outil RPS-DU* », Janvier 2021.

INRS, « *Le coût du stress professionnel en France en 2007* », 2010.

Lageron (P.) et Nasse (P.), « *Rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail* », 12 mars 2008.

Lachmann (H.), Larose (C.) et Penicaud (M.), Rapp. « *Bien-être et efficacité au travail* », février 2010.

Mettling (B.), Rapp. « *Transformation numérique et vie au travail* », septembre 2015.

Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, « *4^{ème} plan santé au travail* », 14 décembre 2021.

Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, « *Plan d'urgence pour la prévention du stress au travail* », 30 novembre 2009.

Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, « *Le syndrome d'épuisement professionnel ou burnout, mieux comprendre pour agir* », 21 mai 2015.

Observatoire national du suicide, « *Quels liens avec le travail et le chômage ? Penser la prévention et les systèmes d'information* », juin 2020.

OIT, « *Recueil de directives pratiques sur la violence au travail dans le secteur des services et mesures visant à combattre ce phénomène* », 8-15 octobre 2013.

OIT, Rapp. « *Stress au travail, un défi collectif* », 28 avril 2016.

Rapp. au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail.

Santé publique France, « *La dépression dans la population active occupée en France en 2017* », Baromètre santé 2017, 16 octobre 2018.

Sénat, Rapp. d'informations n° 252 (2007-2008) au nom de la délégation aux droits des femmes, 1^{er} avril 2008.

Sénat, Rapp. d'informations n° 642, « *Le mal-être au travail : passer du diagnostic à l'action* », 7 juillet 2010.

ANNEXE

Document 1 : entretien avec la responsable du pôle informations juridiques de l'INRS : ██████████

Diplômée d'un Master 2, Droit de l'environnement, de la sécurité et de la qualité en entreprise, Mme ██████ exerce en tant qu'avocate en droit des affaires, environnement et sécurité au sein du cabinet Savin Martinet Associés. Quelques années plus tard, elle décide de quitter la robe, afin de devenir juriste spécialisée en droit de l'environnement et de la sécurité aux Éditions législatives. En 2014, elle rejoint l'INRS et devient responsable du pôle informations juridiques.

Question 1 : Quelles sont les missions du pôle information juridique ?

- **JS** : « *Aujourd'hui, au sein de l'équipe Pôle information juridique, on est une équipe de 9 personnes composée de juristes et d'apprentis spécialisés en droit social. Nous ne sommes pas avocats, mais on a des missions d'assistance juridique. On va répondre aux questions de salariés, de préventeurs, de représentants du personnel, de médecin du travail. Et ce, sur toutes les questions qui touchent à la santé et la sécurité au travail. Plus généralement, on a une mission d'assistance juridique, de production d'informations (brochures, contenus web, revues) mais également une activité de formation. En effet, l'INRS est un organisme formateur dans plusieurs domaines : on va former des formateurs qui eux-mêmes formeront leurs salariés. Il y a toute une partie de l'INRS qui est située à Nancy, avec des chercheurs sur tous les sujets notamment en risques psychosociaux, des psychologues, des ergonomes, des sociologues, etc. ».*

Question 2 : Il y a-t-il des interactions avec les autres pôles ?

- **JS** : « *Il y a plusieurs départements, on travaille essentiellement avec des médecins du travail, les ingénieurs techniques, des chercheurs, etc. On travaille énormément en transverse, car souvent nos questions et réponses sont transverses : avec une partie juridique, puis une partie plus médicale. Par exemple pour les RPS, on va fournir des informations sur la réglementation, puis d'un point de vue médical, on regarde les conséquences ».*

Question 3 : J'ai vu que vous pouviez être amenés à travailler avec différents organismes, mais également avec le ministère du Travail. Comment cela se passe en pratique ?

- **JS** : « *Tout d'abord, l'INRS fait partie des organismes experts qui vont être consultés par la COCT, non pas pour avis, mais quand il y a des projets de texte qui vont passer, sur les RPS par exemple, les partenaires sociaux vont donner leur avis et l'INRS peut participer au débat pour apporter sa vision d'expert. Et après, effectivement l'INRS va être consulté sur les Plans santé. Il y a toute une liste d'actions qu'on mène en parallèle avec la DGT du ministère du Travail sur certains points spécifiques, quand ils font des études, des recherches en vue de sortir des textes* ».

Question 4 : Comment l'INRS participe-t-elle à la prévention des RPS ? J'imagine que les formations dispensées sont importantes pour former les acteurs de prévention.

- **JS** : « *Sur tous les points d'activité : formation, assistance, production, recherche. Les experts (psychologues, chercheurs, sociologues) basés à Nancy vont écrire, faire de la recherche sur la prévention des RPS, des violences, du burnout, le stress au travail... C'est davantage un travail d'universitaire. Puis à Paris, le médecin du travail va répondre aux questions ponctuelles : quelles sont les conséquences du stress au travail sur la santé ? Peut-il être à l'origine de maladie professionnelle ? Ensuite, on a les psychologues qui vont eux répondre aux questions méthodologiques : comment mettre en place une démarche de prévention des RPS en entreprise ? Comment agir en tant qu'employeur et collègue ? Enfin, au niveau du pôle juridique, on explique la réglementation applicable sur la prévention des RPS, les risques, les obligations de l'employeur...* ».

Question 5 : Quelles sont les questions qui vous sont généralement posées dans le cadre de votre activité ?

- **JS** : « *Par rapport aux RPS ?* ».
- **ML** : « *Oui, et de façon générale* ».
- **JS** : « *On a souvent des victimes de violence, notamment de harcèlement, qui nous demandent comment est-ce qu'elles peuvent réagir dans ces situations-là, quelles actions elles peuvent engager. Il y a pas mal de questions liées à l'inaptitude, aux visites médicales, mais aussi au droit de retrait. Du côté employeur, ce sont souvent des questions liées à la démarche de prévention, sur l'interprétation de textes applicables* ».
- **ML** : « *Vous êtes donc régulièrement confrontées à la question des RPS !* ».
- **JS** : « *Oui, surtout avec les confinements, le télétravail. Ce sont des sujets qui sont beaucoup revenus sur la table. Cela étant, elles sont majoritairement à destination des médecins et des psychologues et portent généralement sur la mise en place d'une*

démarche de prévention (comment éviter le stress, etc.). On intervient lorsqu'il y a un aspect juridique. Ça peut être le cas du salarié victime de harcèlement, en détresse professionnelle, en conflit avec son employeur, etc. Dans ces cas-là, c'est complexe, car on n'est pas là pour faire du conseil personnel, mais ce sont souvent des sujets où les gens sont plus sensibles, avec plus d'émotions, que sur d'autres sujets ».

Question 6 : Pensez-vous que le grand public, les entreprises, les salariés sont davantage sensibilisés à la notion de RPS ? Car il y a 20 ans, cela pouvait encore paraître obscure et flou.

- **JS :** « Ce n'est que mon avis personnel, mais oui. On en parle beaucoup plus ces dernières années. Il y a 20 ans, ça ne préoccupait pas de savoir si le salarié était stressé, pas stressé... Les concepts de burnout et bore-out sont apparus assez tard. On se préoccupe beaucoup plus de la santé mentale aujourd'hui ».

Question 7 : À présent, j'ai quelques questions d'actualité concernant les RPS. Pensez-vous qu'il faille créer un tableau des maladies professionnelles pour les burnout ?

- **JS :** « Si le salarié a 25% d'IPP, il est possible de reconnaître son burnout en tant que maladie professionnelle. S'agissant de la création d'un tableau, c'est un grand débat. Je ne me sens pas forcément légitime. Mais c'est vrai que c'est du cas par cas, ce sont des situations particulières et il faudrait voir comment évaluer... 25% d'IPP c'est énorme. »
- **ML :** « Car il y a aussi la présomption d'origine professionnelle lorsque le salarié remplit les conditions du tableau ».
- **JS :** « Oui. La question est celle des conditions qui seront inscrites. Le burnout peut avoir des conséquences tellement différentes sur la santé, qu'aujourd'hui ça va être évalué en termes d'incapacité de travail. Mais comment on évalue ça ? Ce n'est pas évident ».

Question 8 : Pensez-vous qu'il faudrait pousser la législation afin d'avoir un aménagement de ce pourcentage ? Avoir un seuil de 10 % par exemple ?

- **JS :** « Encore une fois, je ne suis pas forcément légitime pour me positionner dessus, mais aujourd'hui, je me rends compte que ce taux est très élevé. On pourrait effectivement tendre vers une diminution du taux ou envisager d'autres critères qui permettraient d'avoir un système qui reconnaîtrait plus facilement l'origine professionnelle du burnout. Mais ce n'est que mon avis personnel. La problématique derrière est aussi de savoir si l'épuisement est strictement lié au travail ? ».

Question 9 : Pour rester sur ce thème-là, que pensez-vous de la notion de bore-out ?

- **JS** : « *Je pense que ça a clairement les mêmes effets, enfin, il faudrait demander l'avis de médecins, mais d'un point de vue psychologique, ça doit avoir les mêmes conséquences. Une personne qui se retrouve sans reconnaissance, en n'ayant plus rien à faire, qui n'a plus du tout de sens du travail, peut le vivre aussi mal que la personne complètement sous l'eau, qui n'arrive plus à gérer son travail* ».

Question 10 : Pensez-vous qu'il y aura une définition légale des RPS dans les années à venir ?

- **JS** : « *C'est vrai qu'aujourd'hui il n'y a pas de définition, ça englobe plein de choses. Je ne pense pas que ce soit à l'ordre du jour, mais peut-être que ça viendra. Effectivement, vu qu'on en parle de plus en plus. Qu'en pensez-vous ?* ».
- **ML** : « *J'ai vu différents travaux, notamment des rapports, mais il n'y a pas de portée juridique réelle* ».
- **JS** : « *Il faudrait regarder. Mais en même temps, qu'est-ce-que ça permettrait d'avoir cette définition légale dès lors qu'on est aujourd'hui dans des cas de figure différents, entre la violence et le harcèlement. Et ce qu'il y aurait vraiment un intérêt ? Il faudrait se poser la question* ».
- **ML** : « *L'absence de définition légale ne constitue donc pas un frein à la prévention des RPS puisque comme vous l'avez dit, ce sont des cas bien spécifiques et différents qu'on inclut dans la notion. Par exemple, lorsqu'on veut prévenir le harcèlement, on a des définitions. Ce n'est pas un souci s'il n'y a pas de définition des RPS* ».
- **JS** : « *C'est ça. Vous allez trouver des définitions de chaque critère. Il faut se dire que les RPS sont des risques comme les autres, et leur prévention va intervenir comme pour les autres risques (de chute, chimique...). On a de toute façon les principes généraux qui s'appliquent : évaluer les risques, les supprimer, mettre en place une démarche...* ».

Question 11 : Concernant la loi santé qui est entrée en vigueur le mois dernier, il y a eu quelques évolutions par rapport au DUERP notamment. Pensez-vous qu'il y a eu de vrais changements ?

- **JS** : « *Sur le document unique, le vrai changement est qu'ils ont voulu en faire un outil de traçabilité collective avec un élargissement des personnes qui peuvent le consulter. Avant, on allait évaluer les risques, on retranscrivait les résultats dans le document, il n'y avait pas d'obligations de le conserver, les employeurs pouvaient le faire... Aujourd'hui, c'est un outil qui retrace les expositions sur les quarante dernières années. C'est un outil de référence qui permettra de retracer les risques, les mesures de prévention mises en place. C'est utile en cas de contentieux. Le but est vraiment de ne plus le voir comme un simple document administratif... ça n'aurait pas dû être vu comme ça. À voir comment cela sera utilisé en pratique* ».
- **ML** : « *Ça participe à la responsabilisation des employeurs par rapport aux risques auxquels les salariés peuvent être exposés* ».
- **JS** : « *Oui l'idée c'est ça. Ils mettent en place une démarche de prévention, ils se posent des questions, mettent à jour le document* ».

Question 12 : Pour finir, j'ai une dernière concernant la notion de bien-être au travail. Que pensez-vous des « chief happiness officer » ? Pensez-vous qu'ils ont contribué à améliorer la qualité de vie au travail ?

- **JS** : « *Ah ! Il faut voir. Ça peut être un bon outil pour créer du lien dans les entreprises. Après, si derrière il n'y a pas de véritable démarche de prévention, ça ne sert à rien. S'il y a des salariés super stressés, avec des charges de travail pas possible, des amplitudes horaires pas possibles et que finalement on met un chief happiness officer, ou quelqu'un qui est là pour leur bien-être, ça n'a pas de sens. On leur fait croire qu'on va dans le sens du bien-être au travail alors que derrière on va leur rajouter du travail. L'idée c'est de ne pas embaucher quelqu'un pour aider les salariés à soulager la pression, mais il faut supprimer cette pression. Je pense qu'il vaut mieux avant tout mettre une démarche de prévention. Le coach c'est la cerise sur le gâteau ! Je tiens à dire que n'est que mon avis personnel !* ».
- **ML** : « *Bien sûr !* ».

INDEX

Accident du travail

Burnout : 385, 386, 387
Définition : 278, 279, 280, 281, 283, 284
Dépression : 366, 367, 369, 370
Faute du salarié : 459
Faute intentionnelle : 282, 374
Harcèlement : 290, 291, 292, 377
Présomption : 264, 285, 291, 307, 373, 378
Preuve : 380
Prévention : V. ce mot
Responsabilité : 450, 452
Stress : 300, 301
Suicide : 370, 373, 374, 376, 378, 380, 381
Télétravail : 304, 305, 306, 307
Violence : 294, 295, 297

Alerte

Atteinte à la santé physique et mentale des personnes : 537, 538, 539
Danger grave et imminent : 541, 542, 543, 544
Droit d'alerte et de retrait : 480, 481, 482, 483
Médecin du travail : 575
Protection : 498
Responsabilité de l'employeur : 465

Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT)

430, 588, 592, 593, 594

Anxiété

Amiante : 267, 268, 269, 270, 272, 273
Insécurité : 258
Obligation de sécurité : V. ce mot
Violence : 100

Burnout

Accident du travail : V. ce mot
Bore-out : 345, 346, 347, 348, 349
Brownout : 350
Dépression : 341
IPP : 318, 390
Loi : 343, 380
Maladie professionnelle : V. ce mot
Stress : 340
Suicide : 362
Tableau de maladie professionnelle : 322

Caisse nationale d'Assurance maladie des travailleurs salariés (CNATMS)

Accident du travail : 286, 295
Recommandation : 295, 301, 370, 390
Risques psychosociaux : 294

Comité sociale et économique (CSE)

Consultations : 259, 260, 516, 517, 518, 519
CSSCT : 506, 513, 514, 521, 532
DUERP : V. ce mot
Évaluation risques : 426
Prérogatives : 507, 510
Responsabilité : 546, 547, 548, 549

Covid-19

Anxiété : 437
Danger grave et imminent : 482
DUERP : 428, 437
Risque grave, identifié et actuel : 525
Télétravail : 249, 436

Délégué syndical

550, 551, 552, 553, 554, 555

Dépression

Accident du travail : V. ce mot
Bore-out : 347
Burnout : V. ce mot
Définitions : 330, 331, 332, 333
Harcèlement sexuel : 171
Maladie professionnelle : V. ce mot
Stress : 213
Suicide : 362

Dignité

Agissement sexiste : 192
Harcèlement moral : 119, 120, 122, 128, 137, 143, 144, 177, 349
Harcèlement sexuel : 181, 185, 194, 197
Responsabilité CSE : 548
Textes internationaux : 22, 45, 52, 56, 66, 71

Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS)

DUERP : V. ce mot
Restructuration : 259, 260, 261, 262

Discrimination

Harcèlement moral : 27, 122, 148, 159, 160, 162
Harcèlement sexuel : 177, 181, 192
Maladie professionnelle : 317
Textes internationaux : 52, 66, 75

Droit à la déconnexion

Obligation de sécurité : 252, 254, 486, 488, 489
Télétravail : 41, 42, 487
TIC : 72, 242

Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

Administration : 427

Covid-19 : V. ce mot

CSE : 313, 316, 320, 327

Expertise

Expert CSE : 506, 521, 522, 523 524, 525, 526, 527, 528

Introduction de nouvelles technologies : 526

Médicale : 285, 310, 316

Risque grave, identifié et actuel : 525

Faute inexcusable

Définition : 375

Obligation de sécurité : 270

Preuve : 461

Responsabilité de l'employeur : 461, 462, 484

Stress : 236

Suicide : 375

Faute intentionnelle

Accident du travail : V. ce mot

Harcèlement moral : 134, 464

Suicide : 374

Incivilité

39, 95, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 286, 294, 537

Institut national de recherche et de sécurité (INRS)

311, 340, 346, 426, 510, 588, 589, 590

Inspection du travail

440, 544, 566, 574, 578, 579, 580, 581, 582

Harcèlement moral

Accident du travail : V. ce mot

Alerte : 537, 538, 539, 580, 581

Bore-out : V. ce mot

Dépression : 391, 393

Dignité : V. ce mot

Discrimination : V. ce mot

Institutionnel : 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 138, 233, 456

Maladie professionnelle : V. ce mot

Managérial : 125, 126, 128, 234, 235, 236

Présomption d'imputabilité : 164, 165, 167, 208

Preuve : 146, 159, 160, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 291, 292

Responsabilité : V. ce mot

Suicide : V. ce mot

Harcèlement sexuel

Accident du travail : V. ce mot

Alerte : 537, 538, 539, 580, 581

Dépression : V. ce mot

Dignité : V. ce mot
Discrimination : V. ce mot
Maladie professionnelle : V. ce mot
Obligation de sanctionner : 444, 445, 447
Présomption : V. ce mot
Preuve : 207, 208
Réfèrent harcèlement sexuel : 496, 497, 498,
Réfèrent harcèlement sexuel et agissements sexistes : 532, 533, 534
Responsabilité : V. ce mot
Suicide : V. ce mot

Maladie professionnelle

Burnout : 343, 387, 385, 386, 387
Dépression : 385, 386, 387, 388, 389, 390, 391
Harcèlement : 318, 321, 377, 391, 393
Présomption : 314, 320, 323
Suicide : 393, 394

Obligation de sécurité

Droit à la déconnexion : V. ce mot
Exonération : 274, 412, 413
Fondements internationaux : 25, 74, 80, 83, 400
Fondements nationaux : 404, 405, 406, 412, 413
Préjudice d'anxiété : 269, 270
Responsabilité : V. ce mot
Restructuration : V. ce mot
Salarié : 471, 472, 473

Pénibilité

28, 30, 410, 430, 431

Présomption

Accident du travail : V. ce mot
Amiante : 272, 273, 275
Harcèlement moral : V. ce mot
Maladie professionnelle : V. ce mot

Procédure de sauvegarde de l'emploi (PSE)

259, 260, 261, 262, 264

Prévention

Principes généraux de prévention : 274, 405, 412, 416, 425, 450

Qualité de vie au travail (QVT)

40, 550, 552, 593

Responsabilité

CSE : 546, 547, 548, 549
Délégation de pouvoirs : 453
Exonération : 128, 274, 412, 413, 453, 454, 459, 461, 489, 548
Faute inexcusable : V. ce mot
Harcèlement : 156, 447, 456, 464, 466, 548

Obligation de sécurité : 452, 458, 465

Salarié : 500, 501, 502

Services de prévention et de santé au travail

31, 41, 88, 145, 559, 560, 561, 562

Stress

Accident du travail : V. ce mot

Amiante : 266

Burnout : V. ce mot

Harcèlement moral : V. ce mot

Harcèlement moral managérial : V. ce mot

Incivilité : V. ce mot

Sources textuelles : 38, 58, 70, 221, 222, 223, 224, 225, 226, 227

TIC : 242, 243, 244, 245

Suicide

Accident du travail : V. ce mot

Agriculteur : 34

Burnout : V. ce mot

Chômage : 161

Dépression : V. ce mot

France Télécom : 123, 134, 356

Harcèlement : 153, 359, 360, 393

Maladie professionnelle : V. ce mot

Syndrome d'épuisement professionnel

Burnout : V. ce mot

Technologies de l'information et de la communication (TIC)

Anxiété : 242

Consultation : 517

Droit à la déconnexion : V. ce mot

Expertise : 526

Régime : 239, 240, 241, 242, 243, 244, 245

Télétravail

Accident du travail : V. ce mot

ANI : 37, 41

Covid-19 : V. ce mot

Droit à la déconnexion : V. ce mot

Inégalité : 253

Isolement : 254

Régime juridique : 247

Vie personnelle : V. ce mot

Vie personnelle

241, 242, 248, 252, 486, 487

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS	3
SOMMAIRE.....	4
ABRÉVIATIONS, SIGLES ET ACRONYMES	5
INTRODUCTION.....	10
Section 1. Le droit national	17
§1. Les sources constitutionnelles	17
§2. Les sources légales	17
§3. Les sources règlementaires	20
§4. Les sources conventionnelles	21
Section 2. Au-delà du droit national.....	23
§1. Les sources régionales	25
I. Le Conseil de l'Europe.....	25
A. La Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales.....	25
B. La Charte sociale européenne.....	26
II. Le droit de l'Union Européenne.....	27
A. Le droit originaire.....	27
1°. Les traités.....	28
2°. La Charte des droits fondamentaux	28
B. Le droit dérivé	30
1°. Les accords-cadres.....	30
2°. Les directives	31
3°. Les règlements	32
4°. La Cour de justice de l'Union Européenne.....	33
§2. Les sources internationales	34
Titre I. L'identification des risques psychosociaux.....	37
Chapitre 1. Les risques psychosociaux primaires.....	37
Section 1. La violence au travail	37
Sous-section 1. Les incivilités au travail	39
Sous-section 2. Le harcèlement au travail	41
§1. Le harcèlement moral	41
I. Une triple définition	41
A. Le harcèlement moral traditionnel.....	43
B. Le harcèlement moral inédit.....	45
1°. Le harcèlement moral managérial	46
2°. Le harcèlement moral institutionnel	47
II. Les éléments constitutifs du harcèlement moral	51
III. L'auteur du harcèlement moral	54
A. Un individu interne à l'entreprise.....	54
B. Un individu externe à l'entreprise	55
IV. La preuve.....	56
§2. Le harcèlement sexuel	60
A. L'unification de la définition.....	63
1°. La définition antérieurement à la loi du 2 août 2021	63
a) Le volet travailliste	63
i) Des propos ou comportements constitutifs de harcèlement sexuel	63
ii) Des propos ou comportements assimilés à du harcèlement sexuel	65
b) Le volet pénaliste.....	67
2°. La définition postérieurement à la loi du 2 août 2021	69
B. L'auteur	70
C. La preuve	71
Section 2. Le stress au travail.....	72
Sous-section 1. L'émergence du stress au travail.....	72

§1. Une approche doctrinale.....	73
§2. Une approche juridique.....	75
Sous-section 2. Les sources de stress au travail.....	78
§1. Les risques liés à une organisation du travail anxigène.....	78
A. Les risques liés aux méthodes de gestion des salariés.....	78
B. Les risques liés aux technologies de l'information et de la communication.....	81
1°. Les technologies de l'information et de la communication.....	81
2°. Le télétravail.....	84
§2. Les risques liés aux projets de licenciements collectifs pour motif économique.....	87
§3. Les risques cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques.....	92
Section 3. Les risques psychosociaux primaires et la législation sur les AT-MP.....	96
Sous-section 1. Les risques psychosociaux et les accidents du travail.....	96
§1. Un accident du travail.....	96
§2. La violence au travail.....	99
I. Le harcèlement au travail.....	100
II. Les autres formes de violence au travail.....	101
§3. Le stress.....	102
I. Des accidents du travail.....	103
II. Le cas du télétravail.....	104
Sous-section 2. Les risques psychosociaux et les maladies professionnelles.....	106
§1. Les tableaux des maladies professionnelles.....	106
§2. Les maladies professionnelles hors tableau.....	108
Chapitre 2. Les risques psychosociaux secondaires.....	112
Section 1. La dépression, le syndrome d'épuisement professionnel et le suicide.....	112
Sous-section 1. La dépression et le syndrome d'épuisement professionnel.....	112
§1. La dépression.....	112
§2. Le burnout.....	114
A. Une approche doctrinale.....	114
B. Une approche juridique.....	117
§3. Le bore-out.....	118
Sous-section 2. Le suicide au travail.....	120
A. Un enjeu de santé publique.....	121
B. Des cas spécifiques.....	123
Section 2. Les risques psychosociaux secondaires et la législation sur les AT-MP.....	125
Sous-section 1. Les risques psychosociaux et les accidents du travail.....	126
§1. La dépression et le syndrome d'épuisement professionnel.....	126
§2. Le suicide.....	128
A. Le suicide aux temps et lieu de travail.....	128
B. Le suicide en dehors des temps et lieu de travail.....	131
Sous-section 2. Les risques psychosociaux et les maladies professionnelles.....	132
§1. La dépression et le syndrome d'épuisement professionnel.....	132
I. Des difficultés.....	132
II. Des initiatives.....	133
§2. Le suicide.....	135
Titre II. La prévention des risques psychosociaux.....	136
Chapitre 1. La prévention interne à l'entreprise.....	136
Section 1. L'employeur.....	136
§1. La prévention.....	136
I. Un principe de prévention : l'obligation de sécurité de l'employeur.....	138
A. Le principe d'une obligation de sécurité.....	138
B. Les évolutions de l'obligation de sécurité.....	140
II. Des moyens de prévention.....	143
A. Information et formation.....	144
B. Les outils au service de la prévention.....	146
1°. DUERP.....	146
a) Mise en place.....	146
b) Risques psychosociaux.....	150
2°. Règlement intérieur.....	151
§2. Responsabilité de l'employeur.....	155
I. Responsabilité pénale.....	156

A.	Sur le fondement du Code du travail	156
B.	Sur le fondement du Code pénal	157
II.	Responsabilité civile	159
A.	Responsabilité en raison d'une faute inexcusable	160
B.	Responsabilité en raison de faits de harcèlement	161
Section 2.	Le salarié	163
§1.	La prévention	163
I.	Un principe de prévention : l'obligation de sécurité	163
II.	Des moyens de préventions	165
A.	Formations	165
B.	Le droit d'alerte et le droit de retrait	166
1°.	Les droits d'alerte et de retrait	166
2°.	Un droit à la déconnexion	168
C.	Référent en santé et sécurité	171
D.	Référent harcèlement sexuel	172
§2.	Responsabilité du salarié	173
Section 3.	Les institutions représentatives du personnel	174
§1.	Le comité social et économique	174
I.	La prévention	175
A.	Formation	176
B.	Consultations	177
C.	Expertises	179
D.	Représentants de proximité	183
E.	Référent harcèlement sexuel et agissements sexistes	183
F.	Droits d'alerte	185
1°.	Droit d'alerte en cas d'atteinte à la santé physique et mentale des personnes	185
2°.	Droit d'alerte en situation de danger grave et imminent ainsi qu'en matière de santé publique et d'environnement	186
II.	La responsabilité	187
§2.	Les syndicats	188
Chapitre 2.	La prévention externe à l'entreprise	191
Section 1.	Les services de prévention et santé au travail	191
§1.	L'organisation des services de prévention et santé au travail	191
§2.	Le médecin du travail	192
A.	Les fonctions	193
B.	Les outils	194
Section 2.	Les autres acteurs	196
§1.	L'inspecteur du travail	196
§2.	Conseil d'orientation des conditions de travail	198
§3.	Institut national de recherche et de sécurité	199
§4.	L'ANACT	201
CONCLUSION	203
BIBLIOGRAPHIE	205
ANNEXE	211
INDEX	216
TABLE DES MATIÈRES	221