

LA PREVENTION DES RPS : LE CHAMP LEGAL ET REGLEMENTAIRE

Loi du 17 janvier 2002 sur le harcèlement moral reprise dans le Code du travail :

- L'article L.1152-1 stipule que "*aucun salarié ne doit subir des agissements répétés de harcèlement moral qui a pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.*"
- Dans les entreprises de 20 salariés et plus, ces dispositions doivent figurer dans le règlement intérieur et être affichées intra-muros.

Accord national interprofessionnel (ANI) sur le stress au travail - 2 juillet 2008 :

- Tout employeur a pour obligation d'identifier les problèmes de stress au moyen d'indicateurs, de les prévenir, de les éliminer ou à défaut de les réduire par des mesures appropriées.
- La prise en compte des RPS entre de manière spécifique dans les obligations légales de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail.
- Le Document unique doit présenter l'analyse des RPS identifiés et les programmes d'actions mis en place.
- Signé à l'unanimité par les syndicats d'employeurs et de salariés en juillet 2008, cet accord, rendu obligatoire pour toutes les entreprises, constitue une étape essentielle. Reprenant et élargissant l'accord européen sur le stress de 2004, il propose des pistes d'actions sur le sujet et ouvre des perspectives pour la négociation et la prévention en entreprises.

Plan gouvernemental d'urgence pour la prévention du stress au travail - octobre 2009 :

- Les 2 500 entreprises de plus de 1 000 salariés (secteurs privé et public) ont été incitées à ouvrir des négociations sur la prévention du stress au travail.

Accord sur le harcèlement et la violence au travail - 26 mars 2010 :

- En complément de la loi du 17 janvier 2002 sur le harcèlement moral, cet accord précise les différentes phases de prévention et de gestion des situations de harcèlement et de violence au travail.
- En concertation avec les salariés et/ou leurs représentants, tous les employeurs doivent déterminer les mesures appropriées et en surveiller la bonne application afin de prévenir ou gérer les agissements de harcèlement et de violence au travail.

Loi relative au harcèlement sexuel - 6 Août 2012 :

- La loi rétablit le délit de harcèlement sexuel dans le code pénal, clarifie sa définition et renforce la prévention du harcèlement sexuel dans le cadre professionnel.
- Le harcèlement sexuel est désormais défini comme "le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle, 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".
Elle rajoute la notion de fait sexuel mais aussi sexiste ce qui impose une vigilance et une prévention renforcée.

Harcèlement : jurisprudence du 8 juillet 2015 relative à la rupture de contrat

Si l'entreprise n'a pas réagi au signalement par un salarié de faits supposés de harcèlement et n'a pas démarré la réalisation d'une enquête afin de remplir son obligation de résultat, la prise d'acte de la rupture du contrat de travail) par le salarié est alors justifiée (arrêt de la Cour de Cassation du 8 juillet 2015).

En cas de signalement de faits de harcèlement, l'entreprise doit nécessairement démarrer une enquête et la clôturer sous 2 mois avec des actions préventives, curatives voir disciplinaires.

Reconnaissance du syndrome d'épuisement professionnel dit « burnout » - Loi du 18 août 2015

La loi du 18 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi reconnaît le syndrome d'épuisement professionnel, dit « burnout ». L'article L. 461-1 du Code de la sécurité sociale est désormais complété par un alinéa indiquant que « les pathologies psychiques peuvent être reconnues comme maladies d'origine professionnelle ».

Les salariés qui en sont victimes pourront être reconnus sur décision des CRRMP (Comités Régionaux de Reconnaissance des Maladies Professionnelles) :

- le salarié doit déclarer à la CPAM avec un certificat médical initial (CMI) indiquant le tableau d'épuisement professionnel. Le médecin conseil doit approuver un taux d'Incapacité Permanente Partielle (IPP), même temporaire, à plus de 25 % pour que le dossier puisse être soumis au CRRMP.
- la reconnaissance n'aura lieu que si un lien direct et essentiel est validé par le comité des trois experts du CRRMP.

Si la loi ouvre un début de reconnaissance des maladies psychiques comme maladies pouvant avoir une origine professionnelle, le syndrome d'épuisement professionnel ne figure pas au tableau des maladies professionnelles » et le passage au CRRMP est obligatoire.

La prévention doit rester le principal mode d'action. Dans la continuité de ses travaux sur les risques psychosociaux, La Direction Générale du Travail avec l'INRS et l'ANACT a publié un guide d'aide à la prévention de l'épuisement professionnel, en ligne sur le site du Ministère du travail.