

Risques psycho-sociaux : de la responsabilité à la prévention

Depuis la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, le Code du travail prévoit expressément que « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ». Ainsi, la protection de la santé mentale est devenue un enjeu pour les entreprises au même titre que la protection de la santé physique des salariés.

Après un fort développement du contentieux lié à la notion de harcèlement moral dont on a pu constater l'endiguement en raison notamment de la problématique probatoire inhérente à ce type de litiges, la question de la santé mentale des salariés a pris une nouvelle dimension à la suite de la pandémie de Covid 19. En effet, la crise sanitaire a généré différentes formes de souffrance au travail : angoisse générée par la pandémie elle-même ; télétravail forcé source d'isolement ; cas de surcharge ou de sous charge de travail (bore-out) ; stress et épuisement professionnel ; perte de sens (brown-out), etc.

Cet article est l'occasion de faire le point sur la responsabilité encourue par l'employeur s'agissant des risques psycho-sociaux (I) et de présenter quelques pistes s'agissant des actions de prévention permettant de limiter cette responsabilité (II).

I. Les cas de responsabilité

Au titre des risques psycho-sociaux, la responsabilité de l'employeur peut être engagée sur différents fondements juridiques et notamment en cas de :

- Manquement à l'obligation de sécurité : l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés. Si tel n'est pas le cas, un salarié exposé à un risque pour sa santé ou sa sécurité pourra solliciter la condamnation de son employeur à l'indemniser du préjudice qu'il a subi à ce titre, sauf pour l'employeur à prouver qu'il a pris toutes les mesures pour prévenir ce risque. En effet, depuis un arrêt « Air France » du 25 novembre 2015, la Cour de cassation a abandonné le principe d'une obligation de sécurité de résultat conduisant à engager la responsabilité de l'employeur dès lors qu'un risque s'est matérialisé. Elle considère désormais que l'employeur n'a pas manqué à cette obligation, même lorsqu'un risque se réalise, à condition de pouvoir démontrer qu'il a mis en œuvre toutes les mesures de prévention nécessaires pour éviter sa réalisation. La mise en œuvre d'une démarche de prévention est ainsi devenue un enjeu majeur.

- Caractérisation d'un harcèlement moral : agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail du salarié susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Les faits pouvant caractériser un harcèlement sont divers : propos ou écrits insultants ou humiliants ; comportement agressifs ou méprisants ; multiplication des sanctions injustifiées ; suppression de la communication, de fonctions et de respon-

sabilités pouvant aller jusqu'à une « mise au placard » ; harcèlement managérial résultant non pas d'interactions entre deux personnes déterminées mais de la mise en œuvre de méthodes de management ou de l'organisation du travail (pression continuelle, reproches incessants, ordres et contordres dans l'intention de diviser l'équipe, etc.) ; etc. Si le harcèlement est établi, l'employeur engage sa responsabilité tant sur le plan civil (allocation de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi) que sur le plan pénal puisque le harcèlement constitue un délit puni d'une peine de deux ans d'emprisonnement et d'une amende d'un montant maximal de 30000 € porté à 150.000 € pour les personnes morales¹. La responsabilité de l'employeur est engagée que les faits de harcèlement aient été commis par l'employeur (ou son représentant légal), par un autre salarié (supérieur hiérarchique, subordonné, collègue) ou même par un tiers à l'entreprise.

Au surplus, si les manquements imputables à l'employeur sont d'une telle gravité qu'ils empêchent la poursuite du contrat de travail, le salarié peut :

- prendre acte de la rupture de son contrat de travail laquelle produira les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si ces manquements et leur gravité sont avérés (paiement de l'indemnité de licenciement, de l'indemnité compensatrice de préavis et de dommages à intérêts en fonction du préjudice subi lesquels devront être fixés dans le cadre du barème dit « MACRON » prévu à l'article L.1235-3 du Code du travail) voire d'un licenciement nul si un harcèlement est établi (auquel cas le montant de dommages et intérêts sera de 6 mois minimum, quelle que soit l'ancienneté du salarié, et échappera au barème de l'article L.1235-3 du Code du travail) ;

- saisir le Conseil de prud'hommes aux fins d'obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail ou la requalification de la rupture de son contrat de travail (licenciement pour inaptitude, rupture conventionnelle, etc.) en licenciement abusif ou nul.

La caractérisation d'un risque psychique peut, par ailleurs, être reconnu comme constituant une maladie professionnelle ou un accident du travail, voire donner lieu à la reconnaissance d'une faute inexcusable qui entraînera la réparation intégrale du préjudice subi par le salarié.

II. Les actions de prévention à envisager

Au préalable, l'employeur doit veiller au respect des obligations légales et réglementaires en lien avec la protection de la santé de ses salariés : organisation des visites médicales d'information et de



prévention, de reprise et de suivi ; élaboration et mises à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels en collaboration avec le Comité Social et Economique ; affichages obligatoires et mentions dans les règlements intérieurs des mesures relatives la lutte contre le harcèlement et les propos sexistes ; etc. A cette occasion, il convient de se livrer à une démarche spécifique d'évaluation des risques psycho-sociaux en recourant, au besoin, à un expert ou en utilisant la méthode d'analyse mise à disposition sur le site internet de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT).

Il est, par ailleurs, primordial de mener des actions d'information et de formation des travailleurs. La preuve des actions d'information et de formation (notamment des managers) constitue un enjeu majeur en cas de contentieux portant sur les risques psycho-sociaux.

Enfin, l'employeur doit mettre en place une organisation et des moyens adaptés en prenant notamment en considération l'introduction des nouvelles technologies lesquelles sont sources de risques spécifiques : violation des durées maximales de travail et repos minimum faute de mise en œuvre du droit à la déconnexion ; recours excessif aux mails pouvant être générateur d'une surcharge de travail ; isolement du télétravailleur ; difficulté à manager les salariés en télétravail ; etc. Il est, par

ailleurs, très fortement conseillé d'avoir formalisé une procédure d'alerte à respecter dans l'hypothèse où des faits susceptibles de constituer un harcèlement seraient révélés : mesures conservatoires à mettre immédiatement en œuvre pour éloigner la victime présumée de l'auteur présumé des faits de harcèlement ; constitution du comité d'enquête ; encadrement des auditions ; formalisation du compte-rendu, etc.

Dans sa démarche de prévention, l'employeur devra respecter les principes généraux prévus par le Code du travail et notamment : éviter les risques ; prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ; donner les instructions appropriées aux travailleurs ; etc.

Il est également possible d'instaurer un dialogue dans l'entreprise en vue de formaliser un accord dédié à ces questions ou plus largement à la qualité de vie au travail.

Dans un arrêt du 23 novembre 2022, la Cour de cassation rappelle l'importance de la prévention en considérant que « l'obligation de prévention du harcèlement moral (...) est distincte de la prohibition des agissements de harcèlement moral ». Ainsi, dans un même litige, l'employeur peut voir sa responsabilité écartée au titre de faits de harcèlement moral ou d'un manquement à l'obligation de sécurité dont la matérialité ne serait

pas établie mais sa responsabilité engagée pour ne pas avoir mis en place des mesures visant à prévenir ces risques.

Bon à savoir : depuis le 31 mars 2022, les services de santé au travail sont devenus les services de prévention et de santé au travail (SPST). Ils ont notamment pour missions d'aider les employeurs pour l'évaluation et la prévention des risques professionnels ; de les conseiller sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer la qualité de vie et des conditions de travail ; de participer à des actions de promotion de la santé sur le lieu de travail. Il appartient aux employeurs d'utiliser au mieux ces nouvelles compétences des SPST pour les intégrer dans leur démarche de prévention et se constituer la preuve des actions entreprises.

Me Sophie WATTEL,
Avocat spécialiste
en droit DU TRAVAIL

CADRA,
Cabinet d'Avocats
en Droit des Affaires

¹Groupements dotés de la personnalité juridique : sociétés ; les groupements d'intérêt économique ; associations ; collectivités territoriales ; établissements publics...