

Aperçu rapide

AvoSial

AVOCATS D'ENTREPRISE
EN DROIT SOCIAL

545

En questions :
RPS, qualité de vie au travail
et Covid-19

Claire ABATE,

avocat au barreau de Paris, cabinet AC Legal Avocat,
membre d'AvoSial1. Où en est-on des risques
psychosociaux liés au Covid-19 à ce
jour ?

Selon une étude réalisée par Empreinte Humaine en partenariat avec Opinion Way, visant à mesurer l'impact de la crise sanitaire sur la santé psychologique des salariés français¹, près d'un salarié sur deux était en détresse psychologique avant le deuxième confinement. Les managers sont les plus touchés 58 % et les chiffres sont encore plus alarmants pour les managers de managers (72 %). Depuis le début de la crise sanitaire, 5,5 millions de salariés déclarent avoir déjà pris un arrêt de travail à cause du stress et de l'anxiété et 1 million de salariés sont en burn-out.

Une autre étude réalisée par le groupe de protection sociale Malakoff Humanis² révèle que les arrêts maladie de longue durée (plus de trente jours) ont augmenté de 30 % en 2020 avec une durée moyenne de 94 jours. On y apprend également que toutes durées confondues, les trois premiers motifs des arrêts maladie prescrits sont : la maladie ordinaire (29 %), les troubles musculosquelettiques (17 %) et les troubles psychologiques (15 %). Surtout, les risques psychosociaux sont devenus le deuxième motif d'arrêt maladie en mai, après la Covid-19.

Ce dernier constat se confirme selon une autre enquête réalisée par BDO³ : en moyenne, près d'un tiers des entreprises interro-

gées a recensé au moins un arrêt maladie lié aux risques psychosociaux (RPS). Depuis six ans, le constat est récurrent avec une moyenne de 33 % des entreprises concernées par ces arrêts liés aux RPS. 15 % des arrêts de travail dans le cadre d'un RPS ont été qualifiés d'accident du travail – contre 12 % en 2018 – et 10 % ont débouché sur une maladie professionnelle, contre 12 % en 2017. Les grandes entreprises sont davantage confrontées à ces arrêts liés aux RPS (60 %) contre seulement 18 % des PME et 28 % des ETI.

Il n'existe aucune définition légale des risques psychosociaux (RPS). Les situations dans lesquelles ils risquent d'émerger sont celles où les conditions d'emploi sont assez difficiles, rythme de travail élevé, faible autonomie du salarié sur son poste de travail, frontière floue entre vie professionnelle et vie privée, manque de clarté dans le partage des tâches, instructions contradictoires données aux salariés. Les relations de travail sont aussi un terreau fertile au développement des RPS, manque de reconnaissance au travail, relations conflictuelles entre les salariés, leur hiérarchie et/ou le public et isolement des collaborateurs. Deux jurisprudences récentes et très médiatisées ont complété ce tableau (*TJ Nanterre, ord. ref.*, 14 avr. 2020, n° 20-00.503 : *JurisData* n° 2020-004995 ; *CP S* 2020, 2005, note L. Gamet. – *CA Versailles*, 24 avr. 2020, n° 20/01993 : *JurisData* n° 2020-005760. – *TJ Le Havre*, 7 mai 2020, n° 20/00143). Les juges retiennent dans ces deux affaires que les changements organisationnels incessants, les nouvelles contraintes de travail, la nécessité de respecter la distanciation physique et les

1. Baromètre T4 Empreinte Humaine Opinion Way : <https://empreintehumaine.com/resultats-opinion-way>. V. également Baromètre T5, 15 déc. 2020 : Le cinquième baromètre d'Empreinte humaine, réalisé entre le 2 et le 9 décembre 2020, révèle que la santé mentale des salariés est au plus bas depuis la crise sanitaire. Un tiers d'entre eux ne serait pas à l'abri d'une dépression. Les jeunes, les salariés parents et les managers sont particulièrement exposés.
2. Baromètre annuel Absentéisme Maladie : étude de perception Ifop pour Malakoff Humanis, réalisée auprès d'un échantillon de 2 008 salariés et 405 dirigeants ou DRH d'entreprises du secteur privé, du 24 août au 24 septembre 2020 : <https://newsroom.malakoffhumanis.com/actualites/malakoff-humanis-presente-les-resultats-2020-de-son-barometre-annuel-absenteisme-maladie-545f-63a59.html>
3. Enquête BDO, 6^e édition du Baromètre de la gestion des accidents du travail et maladies professionnelles 2020, 14 déc. 2020, communiqué : enquête réalisée de février à septembre 2020 auprès de 300 entreprises implantées en France métropolitaine (représentant 1 279 917 salariés).

inquiétudes des salariés relatives au risque de contamination liée à la Covid-19. L'insécurité dans l'emploi est aussi un élément important à prendre en compte dans l'évaluation des RPS, d'autant plus que la crise sanitaire laisse place à une crise économique sans précédent débouchant sur des réductions d'effectif.

Tout le monde s'accorde à dire qu'un état de bien-être dans l'entreprise favorise l'engagement des collaborateurs, l'innovation et la créativité tout en diminuant l'absentéisme et le turnover dans l'entreprise. Les enjeux de la qualité de vie au travail sont multiples et ont un effet direct et significatif sur les résultats de l'entreprise. La qualité de vie au travail a été définie dès 1946 par l'Organisation mondiale de la santé comme « un état de complet bien-être physique, mental ou social ». La charte d'Ottawa du 21 novembre 1986 complète cette définition en précisant que « pour parvenir à un état de complet bien-être physique, mental et social, l'individu, ou le groupe, doit pouvoir identifier et réaliser ses ambitions, satisfaire ses besoins et évoluer avec son milieu ou s'y adapter. ». L'aspect bien-être « mental » était déjà pris en compte. Cependant, il a fallu attendre les négociations sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle (ANI 19 juin 2013) en France pour qu'une définition en soit donnée. La qualité de vie au travail est « 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 et de responsabilisation, l'égalité et l'équité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué ».

2. Les obligations de l'employeur et ses moyens d'action actuels pour prévenir les RPS dans l'entreprise sont-ils suffisants dans le contexte actuel ?

Conformément aux articles L. 4121-1 et R. 4121-2 et suivants du Code du travail, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Cela comprend des actions de prévention, des actions d'information et de formation et la mise en place d'une organisation avec des moyens adaptés à l'entreprise et aux conditions de travail des salariés. L'employeur doit veiller à leur mise à jour régulière en prenant en compte l'évolution de la situation contextuelle.

Depuis l'arrêt Air France du 25 novembre 2015, un nouveau paradigme est apparu. L'obligation de résultat, qui était à la charge de l'employeur, s'est mue en une **obligation de sécurité de moyens renforcée** (Cass. soc., 25 nov. 2015, n° 14-24.444 : JurisData n° 2015-026268 ; JCP S 2016, 1011, note M. Babin ; JCP E 2016, 1146, note A. Bugada). Ainsi, en cas de risque avéré, l'employeur engage sa responsabilité, sauf s'il démontre avoir pris les mesures de prévention nécessaires et adaptées. Auparavant, sa responsabilité était automatiquement engagée, dès lors que le risque était avéré. L'employeur devient désormais acteur de la prévention par une démarche proactive. Dans le cadre de la crise sanitaire, si un salarié est exposé à la Covid-19 sur son lieu de travail, et que l'employeur n'a pris aucune mesure de prévention et de protection nécessaire, sa responsabilité pourra être engagée. En cas de contentieux, il lui appartiendra de démontrer qu'il a pris toutes les mesures adéquates. À la lumière des éléments de preuve apportés par l'employeur à l'appui de son argumentation, le juge appréciera la pertinence et l'adéquation des mesures au risque d'exposition à la Covid-19 en prenant notamment en compte le niveau d'exposition, la nature de l'activité exercée par les salariés concernés et les mesures d'information.

Des outils juridiques sont à sa disposition pour l'aider dans cette démarche. Tout d'abord, le **document unique d'évaluation des**

risques professionnels (DUERP), qui est un document obligatoire, et ce quel que soit l'effectif de l'entreprise. Il rassemble et formalise les résultats de l'évaluation des risques professionnels comprenant notamment les RPS. En vertu de l'article R. 4741-1 du Code du travail, le fait de ne pas transcrire ou de ne pas mettre à jour le DUERP est sanctionnable par une amende de 1 500 euros. En outre, en cas de risque insuffisamment évalué dans le DUERP, le juge pourrait ordonner la restriction de l'activité de l'entreprise, voire sa suspension (CA Versailles, 24 avr. 2020, n° 20/01993, préc. – TJ Le Havre, 7 mai 2020, n° 20/00143, préc.).

Ensuite, le **plan de prévention, document complémentaire au DUERP**, a pour objectif de renforcer la prévention des risques liés à l'intervention d'entreprises extérieures et ce en vertu des dispositions de l'article R. 4511-1 du Code du travail. Il collecte l'ensemble des obligations des employeurs respectifs. Il doit être établi quand une entreprise fait appel à une entreprise extérieure pour effectuer des travaux représentant 400 heures sur une durée inférieure ou égale à 12 mois, et qui comportent des risques.

Enfin, doit être élaboré notamment en vertu des articles R. 4515-1 et suivants du Code du travail et R. 4515-5 un **protocole de sécurité pour les opérations de chargement et de déchargement**, ayant pour but de coordonner les mesures de prévention et de sécurité entre une entreprise d'accueil et une entreprise de transport. Ce document permet d'échanger et de partager des informations utiles et d'évaluer les risques générés par les opérations de chargement et de déchargement.

Par ailleurs, de nombreuses décisions de justice ont été rendues récemment concernant le DUERP duplicables au plan de prévention et au protocole de sécurité. Elles illustrent les problématiques actuelles rencontrées par les entreprises et dont on peut tirer divers enseignements. Il est incontestable que l'employeur doit actualiser et diffuser le DUERP tout en indiquant que cette **évaluation doit aussi comprendre celle des RPS résultant spécifiquement de l'épidémie de la Covid-19** (TJ Paris, 9 avr. 2020, n° 20/52223, SA La Poste). Cette évaluation doit s'effectuer à partir des situations de travail réelles par site et par métier (TJ Lyon, 11 mai 2020 n° 20/00593, SAS Le Coursier de Lyon). Le document unique d'évaluation des risques professionnels doit rendre compte des effets sur la santé mentale des salariés, notamment des changements organisationnels issus des nouvelles contraintes de travail, des inquiétudes des salariés par rapport aux risques de contamination, de la surveillance soutenue du respect de la distanciation et des inquiétudes des salariés relatives au risque de contamination (CA Versailles, 24 avr. 2020, n° 20/01993, préc. – TJ Le Havre, 7 mai 2020, n° 20/00143, préc.).

Le DUERP devra contenir, a minima, les éléments suivants : l'identification des risques présents dans chaque unité de travail voire à chaque poste de travail (TJ Le Havre, 7 mai 2020, n° 20/00143), une analyse des conditions d'exposition des salariés à ces risques et enfin, un plan de prévention et d'action à mettre en œuvre pour supprimer ou réduire les risques.

En conclusion, pour prévenir les risques psychosociaux, une entreprise peut se mobiliser autour de 3 niveaux de prévention (primaire, secondaire et tertiaire) : en termes de prévention primaire, l'entreprise devra réduire voire éliminer les risques par la mise en place de mesures préventives. La prévention secondaire passera par la régulation des risques, des pratiques et la mise en œuvre du suivi des indicateurs instaurés, enfin, la prévention tertiaire comprendra le traitement et l'accompagnement des situations de souffrance au travail. L'ordonnance rendue par le Tribunal Judiciaire du Havre apporte des éléments nouveaux sur la mise en place par l'employeur de mesures préventives. Il a notamment jugé que les permanences téléphoniques psychologiques organisées par Renault, et généralement souvent utilisées par les entreprises, ne sont pas considérées

comme étant des outils suffisants pour protéger la santé mentale des salariés (TJ Le Havre, 7 mai 2020, n° 20/00143).

3. Quels sont les acteurs que l'employeur peut mobiliser pour mener à bien cette démarche de prévention ?

Une implication des acteurs de l'entreprise dans cette démarche de prévention est nécessaire. Sont concernés les collaborateurs, les représentants du personnel, le médecin du travail et/ou le service de santé au travail, la Carsat et l'INRS (organismes ayant un rôle d'information dans la prévention active), l'Anact (organisme ayant un rôle dans la mise en œuvre concrète de l'amélioration des conditions de travail) et les entreprises extérieures, si nécessaire. Cela peut passer par des questionnaires envoyés aux collaborateurs, la mise en place de boîtes à idées et de baromètre. L'employeur peut aussi créer des groupes de travail composés des opérationnels, des managers, du service de santé au travail et/ou médecin du travail, des représentants du personnel, du DRH et du comité de direction. Un compte rendu sera dressé et présenté au comité social et économique (et à la commission santé sécurité et conditions de travail, si elle existe) et au médecin du travail. L'employeur devra les solliciter pour qu'ils leur donnent leur analyse des risques tout en formalisant ces échanges dans les procès-verbaux de réunion.

L'employeur devra associer le comité social et économique sur l'évaluation des risques et la mise à jour du DUERP (TJ Lille, 24 avr. 2020, n° 20/00395. – TJ Lyon, 11 mai 2020, n° 20/00593. – TJ Lyon, 22 juin 2020, n° 20/00701) et non le consulter contrairement à la

décision rendue par la cour d'appel de Versailles. Dans cette affaire, il a été jugé, qu'il appartenait à l'employeur de « consulter le CSE central dans le cadre de l'évaluation des risques – comprenant la modification du DUERP –, puis la mise en œuvre des mesures appropriées, sans pour autant ignorer les CSE d'établissements lesquels, dans le cadre de cette démarche d'évaluation, devaient être consultés et associés en leur qualité de représentants des salariés, étant rappelé que le comité social et économique a pour mission de promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail? » (CA Versailles, 24 avr. 2020, n° 20/01993). L'association des représentants du personnel à l'actualisation du DUERP résulte d'une circulaire DRT n° 6 du 18 avril 2002, laquelle précise notamment que « la prévention de la santé et de la sécurité au travail doit être menée en liaison avec les instances représentatives du personnel, de façon à favoriser le dialogue social, en constituant un facteur permanent de progrès au sein de l'entreprise ». En effet, les représentants du personnel peuvent faire remonter dans le cadre de leurs prérogatives les réclamations individuelles et collectives des salariés.

En résumé, dans les entreprises de moins de 50 salariés, une simple information de la mise à jour du DUERP paraît suffisante pour acter de l'association du CSE. En revanche, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur doit l'associer et, si besoin, le consulter sur le fondement de l'article L. 2312-8 du Code du travail, au regard de l'« aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ».

L'implication de tous les acteurs de l'entreprise sera une clé essentielle à la garantie d'une bonne qualité de vie au travail et aux succès de l'entreprise de demain.

L'information en continu

FORMATIONS > ÉCHOS > OPINIONS > **Textes** > SYNTHÈSE > VEILLE > TEXTES > PROJETS > SÉLECTION > DOCTRINE > SYNT

Activité partielle 546 Durée de recours et volume de la réduction d'activité pour l'APLD : la période du 2^e confinement n'a pas à être comptabilisée

D. n° 2020-1579, 14 déc. 2020 : JO 15 déc. 2020, texte n° 14

Par décret, est neutralisée, pour les accords d'activité partielle de longue durée, la période du 2^e confinement dans le calcul de la réduction d'activité et du nombre de mois de recours au dispositif. Pour les accords déjà validés par l'autorité administrative, cette neutralisation sera possible sous réserve de la conclusion d'un avenant, lequel ne sera pas exigé pour les employeurs dont l'activité principale implique l'accueil du public et a été in-

terrompue du fait de la propagation de l'épidémie de la Covid-19.

• **Mesures de neutralisation.** – Le décret n° 2020-1579 du 14 décembre 2020 stipule que pour l'application des accords collectifs validés ou des documents unilatéraux homologués à compter du 16 décembre 2020 d'activité partielle de longue durée (APLD), la période comprise entre le 1^{er} novembre 2020 et une date fixée par arrêté, et au plus tard le 31 mars 2021, n'est pas prise en compte dans l'appréciation de la durée de bénéfice du dispositif (24 mois maximum, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs) et de la réduction maximale de l'horaire de travail (40 % de la durée légale, 50 % sur autorisation de l'Administration).

Les accords collectifs et documents unilatéraux validés ou homologués avant le 16 décembre 2020 « peuvent » faire l'objet d'un

avenant ou d'une modification, eux-mêmes soumis à validation et homologation, afin d'exclure la période neutralisée des décomptes.

Pour les employeurs dont l'activité principale implique l'accueil du public et est interrompue, partiellement ou totalement, du fait de la propagation de l'épidémie de la Covid-19, à l'exclusion des fermetures volontaires, cet avenant à l'accord ou cette modification du document unilatéral ne sont pas requis (D. n° 2020-926, 28 juill. 2020, art. 9, V, nouveau).

• **Rétablissement d'une règle d'assiette supprimée.** – Pour les salariés qui bénéficient d'éléments de rémunération variables ou versés selon une périodicité non mensuelle, il est de nouveau prévu que le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle tient compte également de la moyenne des éléments de rémunération