

## Post-Covid et risques psychosociaux : quelles conséquences pour l'entreprise ?

Publié par Claire Abate, fondatrice du Cabinet AC Legal Avocat et membre d'AvoSial le 25 sept. 2020 - mis à jour à 00:00



**Près de la moitié des salariés auraient été en détresse psychologique à cause du confinement. Et le déconfinement n'a pas forcément permis un retour à la normale. Attention aux conséquences néfastes pour l'entreprise.**



De manière générale, la crise sanitaire a déclenché des risques psychosociaux (RPS) qui vont bien au delà d'une simple alerte. Leur émergence dans l'entreprise est une réalité à prendre en compte.

Il n'existe aucune définition légale des RPS. Le plus souvent, les situations dans lesquelles ils risquent d'apparaître sont celles où les **conditions d'emploi** sont difficiles avec une **intensité du travail**, une **faible autonomie** et un **manque de clarté** dans le partage des tâches. Ils interviennent aussi là où il y a des changements permanents dans l'organisation du travail. Enfin, les relations de travail sont aussi un terrain fertile : manque de reconnaissance au travail, tensions entre les salariés, leur hiérarchie et/ou le public.

### Les conséquences néfastes des RPS sur l'entreprise

Le climat social se dégrade entraînant un sentiment de non-appartenance au collectif. Les horaires de travail ne sont plus respectés. Les **taux d'accidents du travail** et d'**arrêts de travail** pour maladies cardiovasculaires, troubles musculosquelettiques, anxiété, épuisement professionnel (menant parfois même au suicide) **augmentent de manière significative**. La productivité diminue fortement. Le turnover est important. La recherche du travail bien fait n'est plus au

rang des priorités pour les salariés. Enfin, l'image de l'entreprise vis-à-vis du public risque d'être atteinte.

## **Bien-être au travail et performance économique de l'entreprise : le cercle vertueux**

Au contraire, un **état de bien-être au travail** favorisera l'**engagement des salariés**, augmentera leur **innovation** et leur **créativité** tout en **diminuant l'absentéisme** et le turnover de l'entreprise. L'employeur a tout intérêt à conserver une qualité de vie au travail, qui aura un impact direct sur les résultats de l'entreprise.

## **Les moyens d'action de l'employeur**

De l'article L. 4121-1 du Code du travail découle pour l'employeur un certain nombre d'obligations. Il doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Elles comprennent des actions de prévention, des actions d'information et de formation et la mise en place d'une organisation avec des moyens adaptés. L'employeur doit veiller à leur mise à jour régulière.

Depuis l'arrêt Air France du 25 novembre 2015, un nouveau paradigme est apparu. L'obligation de résultat à la charge de l'employeur s'est mue en une **obligation de moyens renforcée**. Autrement dit, 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 que le risque était avéré. L'employeur devient désormais acteur de la prévention par une démarche proactive. Des **outils juridiques** sont à sa disposition pour l'aider. D'une part, le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), document obligatoire dans l'entreprise rassemblant et formalisant les résultats de l'évaluation des risques professionnels, y compris les RPS. D'autre part, le plan de prévention, document qui 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.

De nombreuses décisions de justice ont été rendues à la suite de la situation sanitaire, dont on peut tirer divers enseignements. L'employeur doit **actualiser et diffuser son DUERP** tout en indiquant que cette évaluation doit aussi comprendre celle des RPS résultant spécifiquement de l'épidémie de Covid-19. Le DUERP 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. L'employeur doit y **associer le Comité Social et Economique**.

## **Mobilisation des acteurs de l'entreprise dans la 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 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 baromètres. 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 Economique (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.

Pour en savoir plus



Claire Abate, fondatrice du cabinet AC Legal Avocat et membre d'AvoSial

Le cabinet est spécialisé en droit social (travail et protection sociale).