

Prévenir le stress, le harcèlement ou les violences ...

➔ Plus d'un salarié européen sur 5 déclare **souffrir** de symptômes liés aux risques psychosociaux, **troubles de la concentration, du sommeil, dépression ...**

Faire le lien entre stress et travail ...

➔ L'entreprise nie ou attribue souvent les pathologies dues à la souffrance au travail à la fragilité ou à l'adaptation des salariés à leurs postes. Son point de vue ne peut pas être neutre (*contrainte de rentabilité ou de compression des coûts*). Face à des symptômes de stress, il est primordial de rechercher les liens avec le contexte professionnel :

- ➔ surcharge de travail,
- ➔ objectifs insuffisamment définis ou inatteignables,
- ➔ ordres contradictoires
- ➔ autres ...

Si des facteurs de stress liés au travail sont mis en évidence et signalés, des mesures de prévention collective adaptées permettront de les supprimer ou, au moins, de les réduire (*intervention sur l'organisation, les conditions de travail, les relations sociales, les modes de management, ...*).

Ne pas laisser la situation se dégrader !

➔ La Cour de cassation précise : « **du seul fait de sa survenue pendant l'horaire de travail, toute lésion physique ou psychique est présumée imputable au travail** ». Sont donc des accidents du travail tous les « **malaises** » survenus sur le temps du travail par exemple les « **chocs émotionnels ne laissant pas de trace** » : telles les crises de nerf, de larmes, les mutismes ... Bref, en particulier, tout ce qui peut résulter d'une situation de stress, de harcèlement, ou de violence au travail.

En cas de tensions, brimades, insultes, des relations de travail qui se détériorent ... il faut tout d'abord agir rapidement pour mettre un terme aux agissements hostiles au sein de l'entreprise. Mais, pour les prévenir, le CHSCT doit rechercher ce qui les rend possibles dans l'organisation, l'environnement et les relations de travail.

CHSCT

Risques Psychosociaux

CHSCT

Les liens utiles :

- <http://www.preventionbtp.fr/Documentation/Dossiers-prevention/Penibilite-et-conditions-de-travail>
- <http://www.travailler-mieux.gouv.fr/Prevention-de-la-penibilite.html>
- <http://www.inrs.fr/accueil/demarche/evaluation-risques/penibilite.html>
- <http://construction.cgt.fr/nos-activites/sante-au-travail/>
- <http://www.atousante.com/>

CHSCT

les autres fiches

- ... et la **coordination** **paru**
- ... et l'**enquête d'accident** **paru**
- ... et la **visite de chantier**
- ... et la **maladie professionnelle** **paru**
- ... et le **handicap** **paru**
- ... et le **plan de prévention** **paru**
- ... et le **document unique** **paru**
- ... et l'**amiante** **paru**
- ... et les **risques psycho-sociaux** **paru**
- ... et les **produits dangereux** **paru**
- ... et la **visite de siège**
- ... et la **faute inexcusable**
- ... et le **droit de retrait** **paru**
- ... et **Pénibilité - Prévention** **paru**



FNSCBA-CGT - 243 rue de Paris - Case 413 - 93514 Montreuil Cedex
Tél. : 01 55 82 85 02 - Fax : 01 48 59 10 37 - www.construction.cgt.fr

juillet 2015

Risques Psychosociaux au travail

et le **CHSCT**

Réglementation

Une **obligation générale de sécurité** incombe à l'employeur Article L. 4121-1 et suivants du Code du Travail. Il lui revient **d'évaluer les risques** et de prendre les mesures nécessaires pour assurer et protéger la santé physique et mentale ainsi que la sécurité de ses salariés. L'employeur prend toutes mesures nécessaires en vue d'éviter les agissements de harcèlement moral et les faits de harcèlement sexuel.

Au niveau des obligations d'affichage, l'employeur doit :

➔ concernant le **harcèlement moral**, afficher l'Article 222-33-2 du Code Pénal.

➔ concernant le **harcèlement sexuel**, afficher l'Article 222-33 du Code Pénal.

Le règlement intérieur (qui est obligatoire) doit rappeler notamment les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel prévues par le Code du Travail.



CHSCT

Harcèlement **moral ou sexuel** au **Travail**

● Conditions et Code du Travail

Conditions pour qu'il y ait harcèlement au travail, selon le Code du Travail :

- Agissements « répétés ».
- Actes « susceptibles de porter atteinte à l'intégrité psychique ».
- Le harcèlement peut avoir lieu sans aucun lien hiérarchique.

Le Code du Travail précise en outre les points suivants :

- Aucun salarié ne doit subir de tels agissements, ni être sanctionné pour en avoir témoigné ou les avoir relatés. (*article L. 1152-2*).
- L'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires à la prévention du harcèlement moral. (*article L. 1152-4*).
- Une procédure de médiation peut être engagée par toute personne s'estimant victime de harcèlement moral. (*article L. 1152-6*).
- Il appartient au salarié d'établir les faits, le défendeur devra apporter la preuve que les agissements en cause ne constituent pas un harcèlement moral « et s'appuient sur des éléments objectifs ». (*article L. 1154-1*).

● Rôle du membre CGT au **CHSCT**

S'appuyer sur les accords :

- Les dispositions obligatoires de l'accord national sur le harcèlement et la violence au travail du 26/03/2010 (*issu de de l'accord-cadre européen signé le 15/12/2006*). Le CHSCT peut initier et proposer une démarche de prévention des risques psychosociaux en dehors de tout événement ou signe critique ... Il peut, pour cela, contribuer au choix d'indicateurs pertinents pour l'entreprise ou l'établissement. Le CHSCT doit être acteur dans les modalités d'alerte et de « repérage » des situations de risques psychosociaux.

Etablir un état des lieux :

- **Recueillir les témoignages** ;
- **Utiliser le Document Unique** : il doit veiller à la prise en compte des RPS dans la démarche d'évaluation des risques ;
- **Expertise** : le CHSCT peut également solliciter une expertise lors d'une consultation concernant un projet important modifiant les conditions de travail pour en évaluer les conséquences sur la santé mentale des salariés. (*Réorganisation, déménagement d'activités, transformation des postes de travail, modification des organigrammes, fusion acquisition d'entreprises, réorientation de la stratégie d'entreprise*) ;
- **Danger Grave et Imminent** : Le CHSCT peut aussi faire appel à un expert agréé lorsqu'un « risque grave » (*même sans accident ou maladie professionnelle*), est constaté dans l'établissement, les frais de l'expertise étant à la charge de l'employeur (*Art. 4614-12 Code du Travail*). La jurisprudence (*arrêt de la Cour d'Appel de Paris du 2/10/2008*) confirme la légitimité d'un recours à l'expertise en matière de risques psychosociaux.

Actions de soutien au salarié :

L'objectif est d'éviter que l'état de santé des victimes ne se détériore davantage. Indispensable dans certains cas, ce type de réponse est cependant loin d'être suffisant :

- **Le CHSCT a un devoir d'alerte vis à vis de l'employeur et doit être à l'initiative d'actions de prévention à différents niveaux** :
 - **Éliminer** les facteurs de risque dans l'organisation du travail.
 - **Informer** collectivement les salariés pour réduire les conséquences.
 - **Être attentif** aux signes avant coureurs pour aider les salariés en difficultés. Les DP peuvent saisir l'employeur en cas d'atteinte à la santé mentale des salariés. Le CHSCT peut alerter et demander conseil à des acteurs externes (*Médecin du Travail, Inspecteur du Travail, CARSAT, réseau ANACT ...*).

Le syndicat :

- **Revendique** une autre organisation du travail qui respecte la santé des salariés.
- **Communique** et débat sur les difficultés connues et propose aux membres du CHSCT et aux salariés des actions de prévention.
- **Négocie** un accord sur la prévention des risques psychosociaux.
- **Accompagne** les salariés en difficultés aussi bien auprès de l'employeur que des différentes instances compétentes (*Service Santé au Travail, Tribunaux ...*).

Les SST (Service de Santé au Travail) :

- **Détecte** les salariés en souffrance et les accompagne. (*Dépressions en lien avec le travail, tentative de suicide, plaintes pour harcèlement, violences au travail ...*).
- **Alerte** l'employeur et le CHSCT.
- **Accompagne** le CHSCT en qualité d'expert.
- **Propose** un plan d'action et de prévention.

Action juridique :

- Les organisations syndicales peuvent exercer, en faveur du salarié concerné, toutes les actions en justice en cas de harcèlement moral, avec l'accord du salarié (*Article L. 1154-2 du Code du Travail*).