

# DIRECTIONS RH : POURQUOI ÊTRE PROACTIF SUR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX ?

16 mai 2023

Frédéric-Guillaume Laprévôté – Avocat Associé

Bruno Fieschi – Avocat Associé

Vincent Allonier – Responsable Grands Comptes

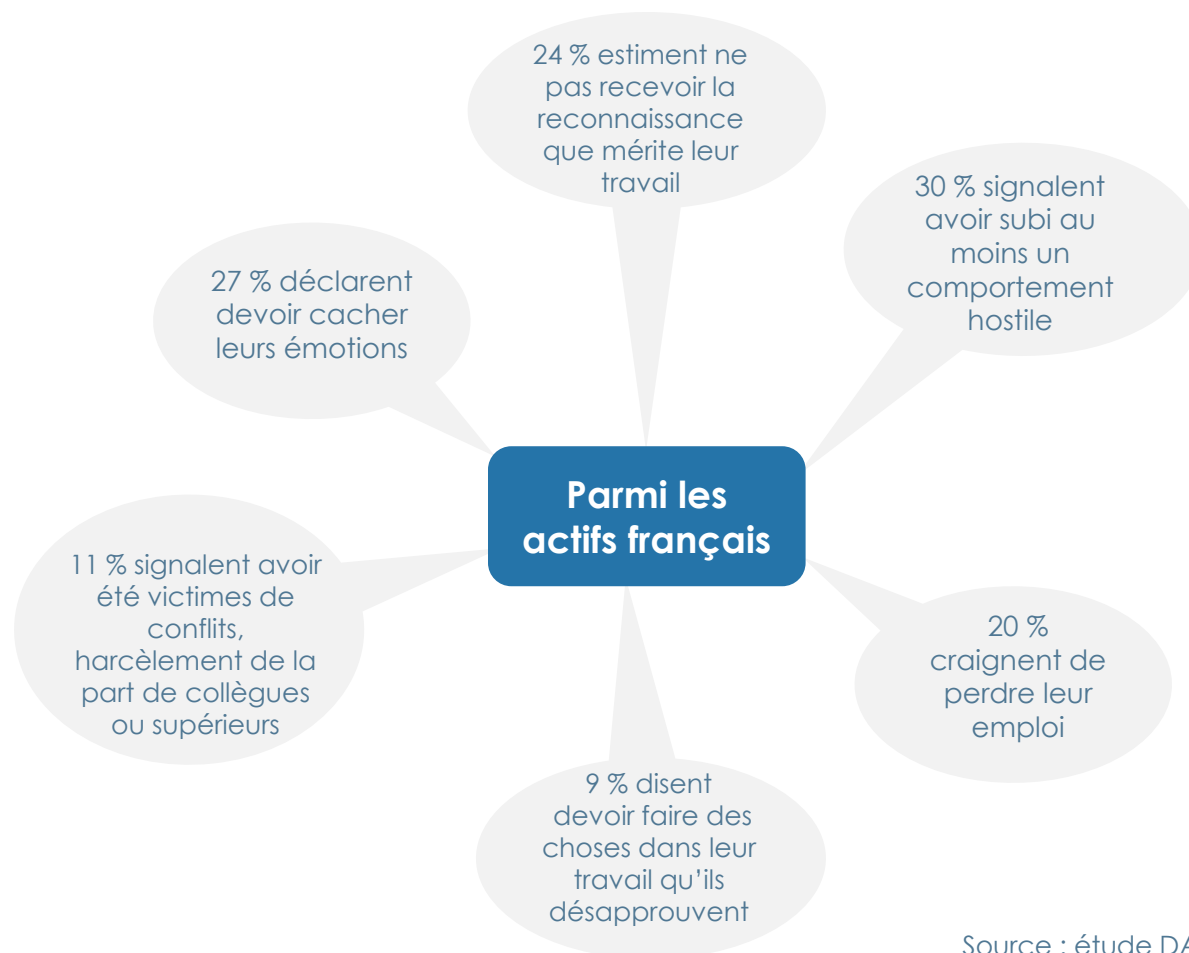


Tel: +33 1 56 62 30 00  
Fax: + 33 1 56 62 30 01  
[flichygrange.com](http://flichygrange.com)

## Aucune définition légale des RPS

Risques pour la santé mentale, physique et sociales engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental

(Rapport GOLLAC)

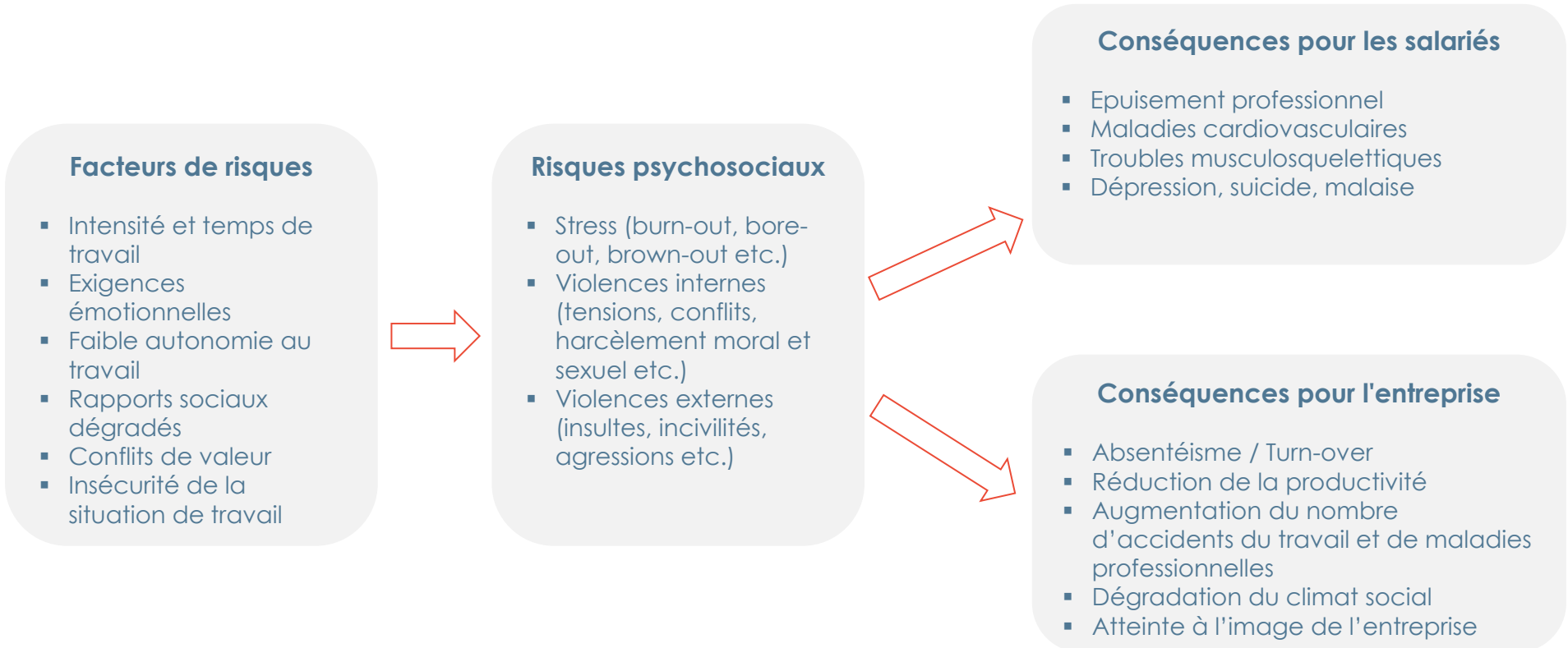


Source : étude DARES

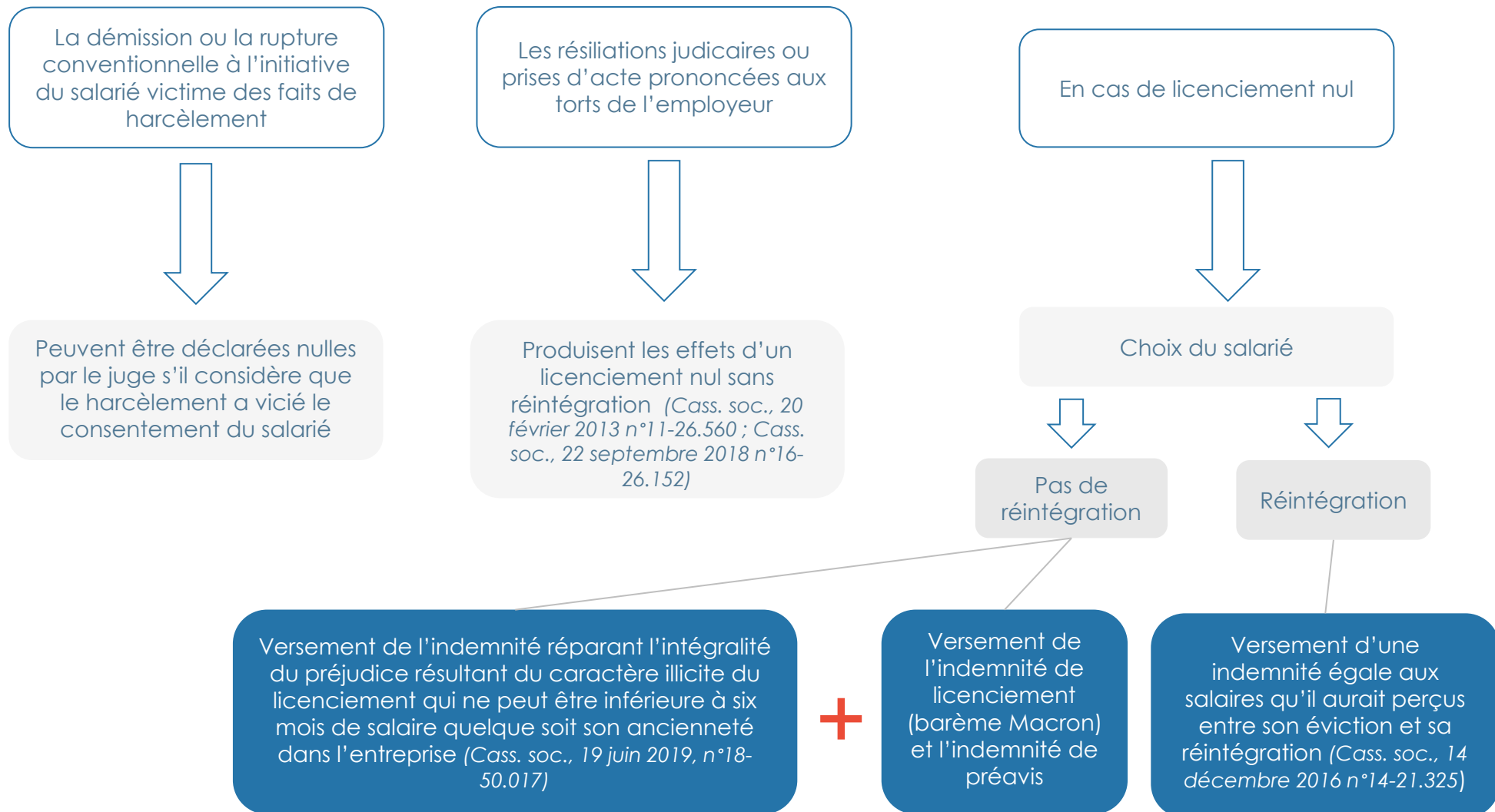
## I. Etats des lieux des risques et des obligations de l'employeur



# A. Des facteurs de risques identifiés et imbriqués



## B. Les conséquences financières du harcèlement moral



## B. Les conséquences financières du harcèlement moral

- Le salarié peut demander **une indemnisation supplémentaire** au titre du **manquement de l'employeur à son obligation de sécurité**. Les juges peuvent allouer **deux sommes distinctes** correspondant au préjudice résultant d'une part de **l'absence de prévention** par l'employeur des faits de harcèlement et d'autre part des **conséquences du harcèlement** effectivement subi (Cass. soc., 6 juin 2012, n°10-27,694).
- Une indemnisation supplémentaire éventuellement accordée par le juge au titre de certains agissements constitutifs du harcèlement : une indemnisation spécifique au titre des sanctions disciplinaires injustifiées (Cass. soc., 30 nov. 2011, n° 11-10.528).

### Dommages-intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité

- Compris entre 500 euros (CA Montpellier, 12 janvier 2022 n°18/00269) et 10 000 euros (CA Paris, 16 juin 2022 n° 19/08881 et n° 19/10295).
- En règle générale, les dommages-intérêts s'élèvent à **1 500 euros** (CA Amiens, 5 juin 2022 n° 21/00874 ; CA Poitiers, 9 juin 2022 n° 20/00709).

### Dommages-intérêts pour le harcèlement effectivement subi

- Compris entre 2000 euros (CA Montpellier 15 juin 2022 n° 19/00857) et 25 000 euros (CA Paris 15 juin 2022, n° 20/01435)
- En règle générale, les dommages-intérêts s'élèvent à **10 000 euros** (CA Lyon, 10 juin 2022, n°18/03391 ; CA Grenoble, 16 juin 2022, n° 20/02985 ; CA Aix-en-Provence, 9 juin 2022, n° 20/00234)

### Harcèlement moral et discrimination

- Des faits uniques, caractérisant simultanément une discrimination et un harcèlement moral, permettent au salarié de prétendre à une double indemnisation en présence de préjudices distincts (Cass. civ., 3 mars 2015, 13-23.521).

## C. Conséquences financières de la réalisation des risques psychosociaux ayant la caractéristique d'AT/MP : la faute inexcusable de l'employeur

### AT – malaise

#### Exemple Cour d'appel de Versailles, 11 mars 2021, n° 20/01631

- Souffrances endurées : 50 000 €
- Préjudice esthétique définitif : 2 000 €
- Préjudice d'agrément : 5 000 €
- Majoration de la rente

#### Exemple Cour d'appel d'Angers, 17 novembre 2022, n° 16/02375

- Souffrances endurées : 6 000 €
- Préjudice d'agrément : 2 000 €
- Déficit fonctionnel temporaire: 35 000 €
- Frais divers (notamment les frais d'assistance à expertise) : 1 178 €
- Majoration de la rente

#### Indemnisation des ayants droits

- Indemnisation du préjudice moral des ayants-droits du salarié décédé :
- Dommages-intérêts compris entre 25 000 et 50 000 euros (CA Paris 23 septembre 2022, n° 17/08003 ; CA Rouen 25 janvier 2023, n° 20/03492 ; CA Orléans 26 juillet 2022, n° 20/01099)

#### Revirement de jurisprudence

- Depuis deux arrêts rendus par la Cour de cassation en assemblée plénière du **20 janvier 2023 (n°20-23.673 & 21-23.947)**, la **rente de sécurité sociale n'indemnise plus le déficit fonctionnel permanent!**

# D. Identification et évaluation des risques

La politique de prévention correspond à l'ensemble des mesures prises dans l'entreprise afin d'élaborer, mettre en œuvre et assurer le suivi de moyens de prévention adaptés à la réalité des risques auxquels sont confrontés les travailleurs. (art. L. 4121-1 à L. 4121-5 du code du travail)

## Préparer la démarche

- S'associer aux acteurs concernés par la politique de prévention de l'entreprise et les former :
  - CSE ou Commission santé sécurité et conditions de travail
  - Membres des ressources humaines
  - Médecin du travail
- Objectif : amélioration des conditions, de l'environnement et de l'organisation du travail

## Analyser les situations réelles de travail pour identifier et évaluer les RPS

- Par le biais de questionnaires (méthode quantitative)
- Par le biais d'entretiens individuels et collectifs (méthode qualitative)
- Mise en place des espaces de discussion
- Modèle C2R de l'Anact et RPS-DU de l'INRS
- Actualisation et retranscription au DUERP

## Elaborer un plan d'actions

- Ensemble coordonné d'actions et de mesures organisationnelles
- PAPRIACT ou liste des actions consignées au DUERP
- Priorisation des actions en fonction du niveau de risque (fréquence / gravité)
- Mesures de prévention **primaire**, secondaire et tertiaire

## Mettre en œuvre des actions de prévention

- Responsable de la mise en œuvre
- Echancier
- Budget, ressources humaines et techniques
- Tableau de bord et indicateurs de suivi des réalisations

## Suivi

- Faire de la prévention un projet d'amélioration continue
- Mise en place de temps dédiés dans les services/unités pour faire remonter les difficultés
- Anticiper les changements en cours/à venir dans l'entreprise
- Mise à jour annuelle (a minima)
- Retour d'expérience



- Importance de la formation et sensibilisation des managers aux techniques managériales en prévention des risques psychosociaux.

### Harcèlement moral managérial

Caractérisé par des méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique constituant des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail

### Harcèlement moral institutionnel

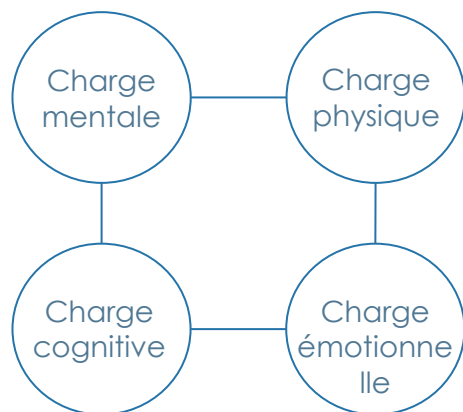
Les objectifs et les choix économiques, financiers et organisationnels d'une entreprise ne peuvent avoir pour objet ou pour effet une détérioration des conditions de travail susceptible de porter atteinte à la santé physique et mentale des salariés (CA Paris 30 septembre 2022 – France Telecom)

Les faits en matière de harcèlement moral et sexuel, discrimination, agissements sexistes sont sanctionnables pénalement. Veiller à respecter ces interdictions en mettant en place des actions de prévention, de formation, d'organisations et de mise à disposition des moyens adaptés constitue la première étape d'une politique de prévention des risques psychosociaux dans l'entreprise.

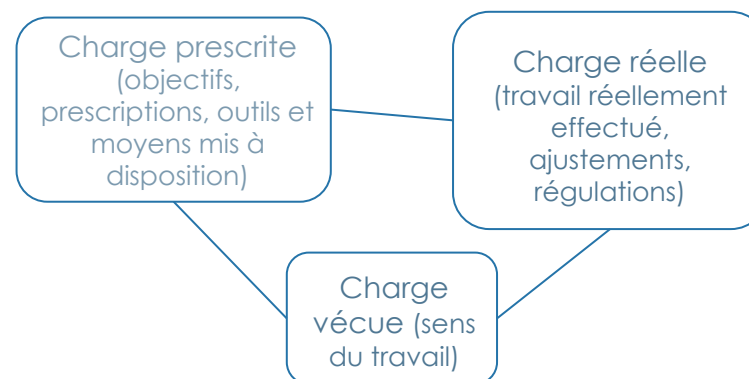
**Qualité du dialogue social importante afin d'identifier les problèmes et faciliter la remontée des difficultés identifiées**

# E. Intensité du travail et appréhension de la charge de travail

## Les différents types de charges



## Les dimensions de la charge de travail



Pour les conventions annuelles de forfait et en vertu des dispositions énoncées aux articles L. 3121-60 et L. 3121-64 du Code du travail, l'employeur s'assure régulièrement du caractère raisonnable de la charge de travail et communique périodiquement avec le salarié à ce propos. Néanmoins, en vertu des articles L. 4121-1 et s. du Code du travail, l'employeur doit assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de tous les travailleurs. Cela passe donc par :

### Suivre et évaluer la charge de travail

- Entretiens collectifs/individuels pour aborder les trois dimensions de la charge de travail

### Ajuster et adapter la charge de travail

- Revoir et adapter les objectifs
- Revoir les procédures
- Adapter les moyens mis à disposition
- Tenir compte du changement des circonstances

### Anticiper et planifier

- Meilleure estimation des tâches
- Prise en compte des contraintes externes
- Adapter les objectifs aux compétences

## G. L'enquête interne en cas de harcèlement moral / sexuel

- En cas de signalement, le juge estime que l'employeur doit, pour respecter son obligation de sécurité vis-à-vis de son personnel, diligenter une enquête interne pour avoir une connaissance exacte de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits reprochés à l'intéressé, et prendre les mesures appropriées pour les faire cesser.

### L'enquête interne a trois objectifs

**Nécessaire à la vérification de la véracité des faits dénoncés**

**Doit permettre de qualifier ou non les faits dénoncés de harcèlement**

**Atteste de l'action de l'employeur pour préserver la santé de son personnel face au comportement d'un de ses collaborateurs**

« L'absence d'enquête interne après la révélation d'un harcèlement, constitue une violation, par l'employeur, de son obligation de prévention des risques professionnels qui cause un préjudice à l'intéressé »

*(Cass. soc., 27 novembre 2019 n°18-10.551)*

## II. Pistes de dialogue avec les CSE



# A. Les attributions du CSE en matière de SSCT

- Mise en place obligatoire du **Comité Social et Economique (CSE)** dans les entreprises d'au moins 11 salariés.
- **Attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail (SSCT) :**

## Entreprises de moins de 50 salariés (C. trav., art. L. 2312-5) :

- ✓ droits d'alerte ;
- ✓ pouvoir d'enquêter sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (AT/MP) ;
- ✓ contribue à la promotion de la sécurité et amélioration des conditions de travail dans l'entreprise.

## Entreprises d'au moins 50 salariés, en complément des attributions énoncées précédemment (C. trav., art. L.2312-8 et s.) :

- ✓ procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail (bruit, vibrations mécaniques, agents chimiques dangereux, etc.) ;
- ✓ contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
- ✓ peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

# A. Les attributions du CSE en matière de SSCT

## Obligations de consultations pour les entreprises d'au moins 50 salariés

### Consultations récurrentes

- Le CSE doit être consulté notamment sur la politique sociale de l'entreprise, ainsi que sur les conditions de travail et d'emploi. Dans ce cadre :
  - ✓ présentation d'un rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée ;
  - ✓ développement d'un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

### Consultations ponctuelles

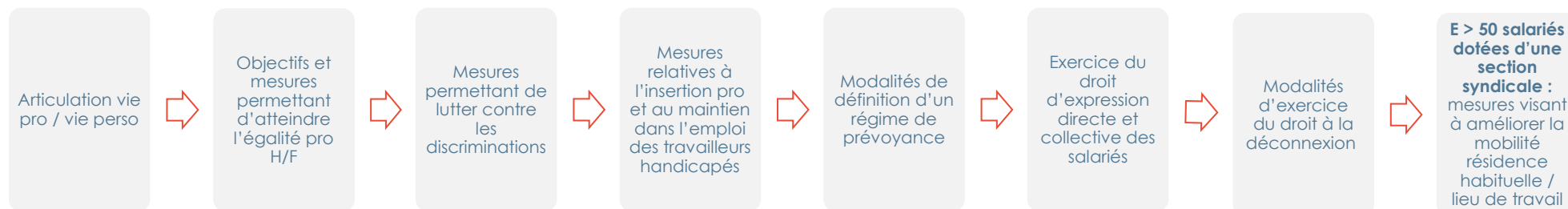
- Au titre de ses attributions générales, le CSE doit être informé et consulté notamment sur les questions intéressant l'organisation, la gestion ou la marche générale de l'entreprise, notamment sur :
  - ✓ les conditions d'emploi, de travail ;
  - ✓ l'introduction de nouvelles technologies ou tout aménagement important modifiant les conditions de santé et sécurité ou les conditions de travail.



Un accord collectif peut organiser différemment le contenu des consultations (C. trav., art. L. 2312-19). A défaut, l'employeur communique aux membres du CSE via la Base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE), l'ensemble des informations prévues par la loi (C. trav., art. R. 2312-18).

# A. Les attributions du CSE en matière de SSCT

- L'employeur est tenu de négocier selon une périodicité fixée par accord collectif ou, à défaut, **tous les 4 ans**, sur la qualité de vie et des conditions de travail – QVCT (C. trav., art. L. 2242-1).
- En principe, ce sont les délégués syndicaux (DS) qui négocient avec l'employeur, toutefois :
  - ✓ si **le CSE prend la forme d'un conseil d'entreprise**, ce dernier est alors seul compétent pour négocier, conclure et réviser les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement (C. trav., art. L. 2321-1 et s.) ;
  - ✓ **en l'absence de DS dans l'entreprise** ou l'établissement, les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être conclus avec les membres titulaires du CSE, sous certaines conditions (C. trav., art. L. 2232-23-1 pour les entreprises de moins de 50 salariés ; C. trav., art. L. 2232-24 pour les entreprises d'au moins 50 salariés) ;
  - ✓ dans **les entreprises de moins de 50 salariés** un membre du CSE peut être désigné comme DS (C. trav., art. L. 2143-6), et donc participer aux négociations.
- Les thèmes de négociation sont ceux prévus par l'article L. 2242-17 du Code du Travail, portant à la fois sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la QVCT.



## B. Le rôle du CSE dans le cadre de l'évaluation des risques psychosociaux

**Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)** est un outil fondamental pour les entreprises en matière de prévention des risques psychosociaux (C. trav., art. L. 4121-3).

- ✓ **Elaboration par l'employeur avec la contribution du CSE** qui disposent de deux nouvelles prérogatives en matière de DUERP (nouveau de la loi Santé au travail) ;
  - pour les entreprises d'au moins 50 salariés, mise en place d' un programme annuel de prévention des risques professionnels et des conditions de travail (PAPRIACT), présenté au CSE dans le cadre de sa consultation récurrente sur la politique sociale de l'entreprise ;
  - pour les entreprises de moins de 50 salariés, « sur la définition d'actions de prévention des risques et de protection des salariés » qui sera simplement « présentée au CSE ».
- ✓ **Consultation du CSE au cours de l'élaboration et lors de la mise à jour du DUERP** (lors de toute décision d'aménagement modifiant les conditions de travail ou impactant la santé ou la sécurité des salariés, lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail, et au moins 1 fois par an dans les entreprises de plus de 50 salariés.

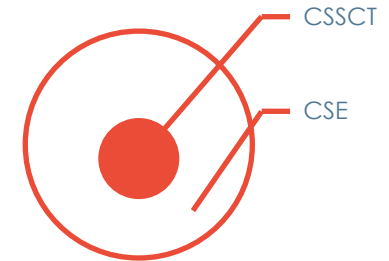


Il semblerait que les entreprises de moins de 50 salariés ne soient pas contraintes d'associer leur CSE à l'élaboration et modifications postérieures du DUERP et dans les entreprises de plus de 50 salariés, la CSSCT n'est associée qu'à l'évaluation des risques et seul le CSE devra être consulté sur le document et ses mises à jour.



## C. Le rôle de la CSSCT et la formation des élus

- La mise en place d'une **Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)** est obligatoire dans les entreprises ou établissements (C. trav., art. L. 2315-36) :
  - ✓ de plus de 300 salariés ;
  - ✓ mentionnés aux articles L. 4521-1 et suivants (par exemple : les installations nucléaires) ;
  - ✓ de moins de 300 salariés sur décision l'inspecteur du travail (si ce dernier juge la mesure nécessaire compte-tenu des spécificités du site) ;
  - ✓ qui ont signé un accord collectif ou dans lesquels l'employeur met en place une CSSCT par DUE (décision unilatérale de l'employeur).
- Le CSSCT se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du CSE relatives à la SSCT, à l'exception :
  - ✓ du recours à un expert ;
  - ✓ et des attributions consultatives du CSE.
- Les membres de la délégation au personnel du CSE bénéficient de la **formation** nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (C. trav., art. L. 2315-16, R. 2315-9 et s.) :
  - ✓ elle est prise en charge par l'employeur ;
  - ✓ sa durée varie selon l'effectif de l'entreprise.



Premier mandat	Renouvellement du mandat	Renouvellement du mandat
<b>Entreprises de moins de 300 salariés</b>	5 jours minimum pour les élus du CSE, y compris les membres de la CSSCT	3 jours pour les membres du CSE, y compris les membres de la CSSCT
<b>Entreprises d'au moins 300 salariés</b>	5 jours minimum pour les élus du CSE, y compris les membres de la CSSCT	3 jours pour les membres du CSE, 5 jours pour les membres de la CSSCT

### Droit d'alerte du CSE

Atteinte aux droits  
des personnes

Danger grave et  
imminent

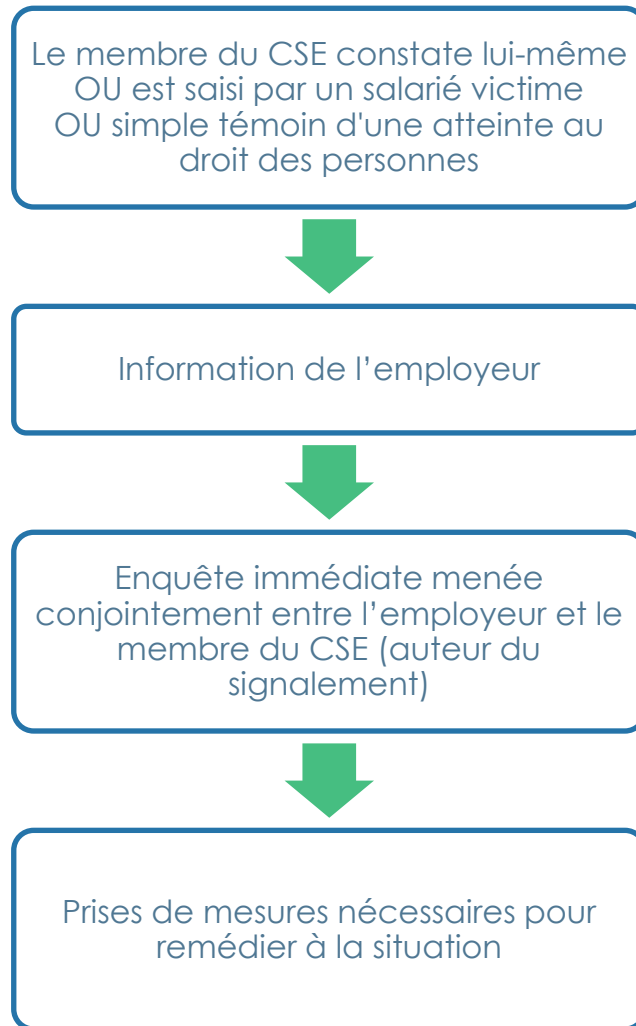
Risque pour la santé  
publique et  
l'environnement

Alerte économique

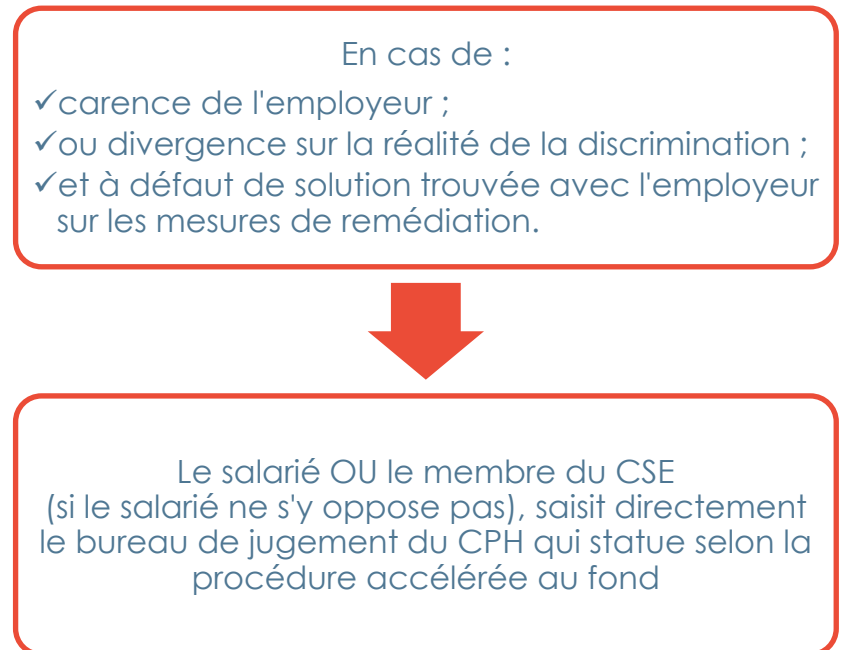
Alerte en matière  
de contrats  
précaires

- **Alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes** (C. trav., art. L. 2312-59) : si un membre de la délégation du personnel au CSE constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur,
    - ✓ qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise,
    - ✓ qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur.
  - **Alerte en cas de danger grave et imminent** (C. trav., art. L. 2312-60) : si un membre de la délégation du personnel au CSE constate une situation de danger grave et imminent, il en informe immédiatement l'employeur.
    - ✓ danger grave : susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée ;
    - ✓ danger imminent : susceptible de se réaliser brutalement, dans un délai rapproché.
- Ces droits s'exercent parallèlement au devoir d'alerte et au droit de retrait dont dispose les salariés.

## D. Le droit d'alerte du CSE

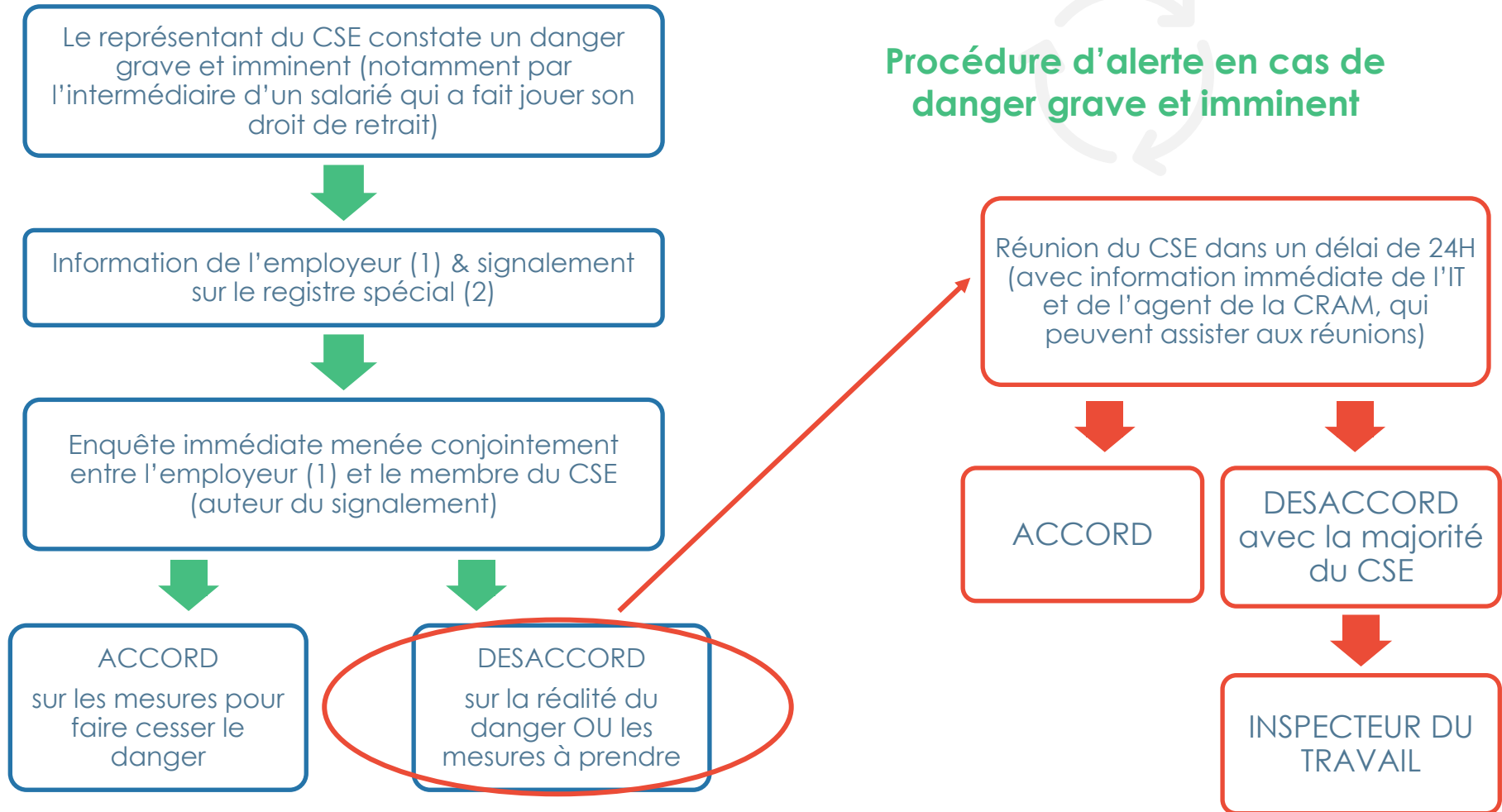


### Procédure d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes



## D. Le droit d'alerte du CSE

### Procédure d'alerte en cas de danger grave et imminent



## E. Le recours à l'expertise par le CSE

- **Le CSE peut avoir recours à un expert « habilité »** (C. trav., L. 2315-94) :
  - ✓ lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ;
  - ✓ en cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévus à l'article L. 2312-8 du Code du travail. Cette expertise permet également d'identifier les risques professionnels auxquels peuvent être soumis les salariés lors d'un projet, tels que la réorganisation ou un déménagement ;
  - ✓ dans les entreprises d'au moins 300 salariés, en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle.
- **Les frais d'expertise sont pris en charge :**
  - ✓ pour les risques graves : 100 % par l'employeur ;
  - ✓ pour l'introduction de nouvelles technologies et les aménagements importants modifiant les conditions de travail : 20 % par le CSE sur son budget de fonctionnement et 80 % par l'employeur.

Décision de recourir à une expertise et choix de l'expert par le CSE



Établissement d'un cahier des charges



Notification à l'employeur du coût prévisionnel, l'étendue et la durée d'expertise (par l'expert)

### III. Solutions apportées par l'assurance



# A. Responsabilité civile, Faute inexcusable et Rapports sociaux

## Transcription dans les contrats de Responsabilité Civile de la Faute inexcusable de l'employeur

- ✓ Interprétation immédiate du DUER – cf. ci-dessous – comme une inversion de fait de la charge de la preuve
- ✓ Transcription très rapide dès 2002 – 2003 avec l'introduction d'une sous-limite spécifique
- ✓ Evolution progressive des montants de garantie suite à la décision du CC n° 2010-8 du 18 juin 2010 – cf. **1.3 Réparation des préjudices non couverts par le livre IV du Code de la sécurité sociale**

### Document Unique d'Evaluation des Risques - Corpus

Décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001, en application des articles L4121-2 et L4121-3 du Code du travail

Décret n° 2022-395 du 18 mars 2022, en application de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 sur la prévention en santé au travail

## Conception et traitement des Rapports sociaux dans les contrats de Responsabilité Civile

- ✓ Discriminations de tous ordres
- ✓ Harcèlement (moral, sexuel...)
- ✓ Licenciement abusif ou sans cause réelle et sérieuse
- ✓ D'un ordre général, toute violation réelle ou alléguée de la réglementation applicable aux relations de travail
- ✓ **Exclusion systématique** des contrats avec en corollaire la **mise en échec** de la garantie **Faute inexcusable**

## B. La solution assurantielle: police EPL dite Rapports sociaux

### EPL : une filiation anglo-saxonne

- ✓ Acronyme d'**Employment Practices Liability insurance** (EPLi)
- ✓ Risque majeur pour les entreprises nord-américaines
- ✓ Clauses et conditions de garantie transcrites des polices anglo-saxonnes
- ✓ Assureurs: AIG, Chubb, Liberty, AXA XL

### Qui est couvert

- ✓ Entreprise et ses filiales, tant en France qu'à l'étranger y compris aux Etats-Unis
- ✓ Dirigeants, salariés ou non
- ✓ Employés quel que soit leur statut y compris les stagiaires
- ✓ Prestataires en extension – i.e. Hôtellerie

### Qui peut réclamer

- ✓ Dirigeants
- ✓ Employés de tout statut
- ✓ Candidats à l'emploi
- ✓ Tout organisme, association ou autorité administrative et de contrôle ayant intérêt ou pouvoir à agir (CNIL, Défenseur des Droits, Syndicat...)



## C. EPL: Synthèse des garanties et exclusions

### Garanties

- Les dommages et intérêts y compris sous forme de salaire ou de rémunération
- Les cotisations salariales attachées – selon les compagnies
- Les frais de défense au civil, au pénal et devant les autorités administratives
- Les rappels de salaires et les ASSEDIC en cas de rupture abusive
- Frais additionnels (Atteinte à la réputation, Enquêteur privé, Remplacement d'un dirigeant de droit etc.)

### Exclusion

- Le passé connu – A la souscription est demandé une attestation de non sinistralité
- La Faute intentionnelle
- Les dommages matériels et corporels
- Les indemnités et/ou les sommes contractuellement et légalement dues

# Merci pour votre attention !

## Des questions ?



**Frédéric-Guillaume  
LAPRÉVOTE**

Avocat associé  
Flichy-Grangé Avocats  
laprevote@flichy.com



**Bruno FIESCHI**

Avocat associé  
Flichy-Grangé Avocats  
fieschi@flichy.com



**Vincent ALLONIER**

Responsable grands comptes  
AGEO Risks  
vincent.allonier@ageo.fr

**Les informations contenues dans ce document sont d'ordre général.**

**Ce document est réservé à un usage personnel et ne constitue pas un conseil juridique.**

